

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 59
ИМЕНИ ВЕТЕРАНА ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
ПОДПОЛКОВНИКА ГРИГОРИЯ МИХАЙЛОВИЧА МЫЛЬНИКОВА»

СОГЛАСОВАН
МКУ «Научно-методический
центр г. Курска»
Муниципальный координатор
Наставничества

Н.А. Шилова



СОГЛАСОВАН
Зав. РНЦ ОГБУ ДПО КИРО
Н.В.Нашекина

14.06.2023.

ПРИНЯТ
на заседании
педагогического совета
протокол № 6
от 27 марта 2023.

УТВЕРЖДЁН
и введён в действие
приказом от 28.03.23 № 50

Директор
школы *И.Н. Белова*



ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ
региональной опорной площадки наставничества

**«МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР
КОМПЕТЕНЦИЙ «НАСТАВНИК»**

Руководитель проекта
Заместитель директора по УВР
МБОУ «СОШ №59
им. Г.М. Мыльникова»

И.В. Ибраимова

Курск, 2023

Паспорт проекта

Структурные элементы	Содержание структурных элементов инновационного проекта
Наименование форм проекта с указанием форм наставничества	« Многофункциональный центр компетенций «Наставник» » (в рамках форм «учитель-учитель», «работодатель – студент»)
Руководитель и разработчики проекта	Бабичева Ж.В., заместитель директора по УВР-куратор наставничества; Полянская Л.Н., заместитель директора по ВР; Полухина Е.В., заместитель директора по УВР; Плющева А. И., заместитель директора по ВР; Ястремская Л.В., учитель начальных классов; Гришаева Т.Н., педагог-психолог; Волобуева Н.Н., учитель истории; Образцова Е.А., учитель физики.
Участники проекта и их роли	Педагоги школы и образовательных организаций-партнеров –роли наставников и наставляемых, классные руководители – роли участников мероприятий проекта, методическое объединение наставников – роли организаторов наставнического взаимодействия, учителя-предметники – роли участников мероприятий проекта, педагоги – психологи – роли обеспечивающих психолого-педагогического сопровождение наставнической деятельности.
Решаемая проблема и ее масштаб	С одной стороны, в МБОУ «СОШ № 59 им. Г.М. Мыльников» создана система наставничества, разработана необходимая нормативная документация. Однако эта система была ориентирована на поддержку только молодых и вновь прибывших педагогов. В связи с внедрением инноваций в образовательную деятельность и модернизацией образования существует проблема наставнической поддержки всех педагогов, в том числе и опытных. Школа должна стать центром социально-культурной активности микрорайона, ресурсным центром образовательных технологий для муниципалитета через развитие новых образовательных инициатив в рамках сетевого взаимодействия.
Ведущая идея проекта	Создание многофункционального центра компетенций «Наставник» поможет обеспечить профессиональное совершенствование как молодых и начинающих , так и опытных педагогов, внедрить механизмы многовекторной методической

	помощи учителям независимо от их опыта.
Новизна проекта	<p>Создание на базе МБОУ «СОШ № 59 им. Г.М. Мыльникова» многофункционального центра компетенций «Наставник», обеспечивающего взаимодействие в системе наставничества и внедрение оптимального формата наставнической деятельности в соответствии с потребностями и дефицитами педагогических работников.</p> <p>Апробация и внедрение форм наставничества: скоростное наставничество, наставничество «Равный -равному», «один на один», реверсивное наставничество, командное наставничество, флеш-наставничество, ситуационное наставничество, виртуальное наставничество.</p>
Период реализации и этапы проекта	<p>2023–2025 гг.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Этап поиска и разработки (январь 2023 г. – март 2023г.) 2. Этап апробации и внедрения (апрель 2023г. – август 2023г.) 3. Этап реализации (сентябрь 2023г. – август 2025 г.) 4. Этап оценки эффективности (сентябрь 2025 г. – декабрь 2025г.)
Цель проекта	Создание в МБОУ «СОШ № 59 им. Г.М. Мыльникова» многофункционального центра компетенций «Наставник», обеспечивающего профессиональное развитие современных педагогических работников, способных решать государственные стратегические задачи в сфере образования.
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать нормативные локальные документы, регламентирующие деятельность по проекту. 2. Разработать и реализовать программу подготовки учителей-наставников и наставляемых из организаций-партнеров, участвующих в проекте. 3. Разработать и внедрить модель деятельности многофункционального центра компетенций «Наставник». 4. Разработать и внедрить практики наставничества в рамках форм «учитель-учитель», «работодатель-студент» для взаимодействия наставнических пар/групп. 5. Разработать методические материалы, сопровождающие наставническую деятельность в рамках проекта. 6. Разработать программу оценки эффективности проекта. 7. Диссеминировать опыт организации наставнической деятельности образовательной организации в рамках сетевого взаимодействия.
Результаты проекта	1. На базе МБОУ «СОШ № 59 им. Г.М. Мыльникова» действует многофункциональный центр компетенций (МФЦК) «Наставник», обеспечивающий профессиональное развитие современных

	<p>педагогических работников, способных решать государственные стратегические задачи в сфере образования.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Учителя-наставники прошли обучение по программе «Наставник МФЦК – 59». 3. Модель многофункционального центра компетенций «Наставник» обеспечивает эффективную работу наставника и наставляемого. 4. Разработаны практики наставничества в рамках форм «учитель-учитель, «работодатель-студент» для взаимодействия наставнических пар/групп. 5. Разработаны методические материалы для педагогов по актуальным проблемам с использованием информационных технологий. 6. Практики наставничества используются для активного вовлечения как молодых специалистов и вновь прибывших, так и опытных педагогов в деятельность по методическому сопровождению их профессионального самосовершенствования.
Критерии оценивания результатов проекта	<ul style="list-style-type: none"> • эффективности работы многофункционального центра компетенций «Наставник»; • результативности образовательной деятельности; • развития корпоративной культуры педагогов; • укрепления положительного имиджа образовательной организации
Перспективы проекта	<ul style="list-style-type: none"> • проект может быть востребован и использован при реализации всех направлений методического сопровождения педагогов в любой образовательной организации; • тиражировать и распространять опыт, продукты проекта возможно в рамках муниципальных и региональных мероприятий по наставничеству для образовательных организаций, в форме публикаций в изданиях для педагогов; • проект может стать катализатором новых смыслов профессиональной деятельности педагогического коллектива образовательной организации; • продолжить проект можно на постоянной основе в рамках деятельности образовательной организации.
Ссылка на интернет-ресурс, связанный с проектом	<p>- https://kursk-sosh59.ru/</p> <p>- https://vk.com/school59k</p>

Пояснительная записка

Система педагогического наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

В МБОУ «СОШ №59 им. Г.М. Мыльников» сложилась определённая система работы по наставничеству, применяются разнообразные формы педагогического наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

В образовательной организации применяются разнообразные виды наставничества педагогических работников:

Виртуальное (дистанционное) наставничество – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы. Обеспечивает постоянное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных результатов.

В реализации системы наставничества МБОУ «СОШ №59 им. Г.М. Мыльникова» тесно взаимодействует с Курским институтом развития образования, Курским государственным университетом, Курским педагогическим колледжем.

КИРО, КГУ, КПК оказывают школе содействие при внедрении модели наставничества по вопросам:

- информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения наставничества в образовательном учреждении, реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации);

- проведения курсов повышения квалификации для педагогических и руководящих работников по вопросам внедрения и реализации региональной модели наставничества;

- организации и проведения конференций, форумов, фестивалей и других форм элементов неформального образования;

ЦНППМ КИРО в рамках внедрения региональной модели наставничества осуществляют тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных траекторий педагогических работников школы, диссеминируют новые рациональные и эффективные практики наставничества педагогов МБОУ «СОШ №59 им. Г.М. Мыльникова».

В 2022 году была внедрена целевая модель педагогического наставничества в деятельность МБОУ «СОШ № 59 им. Г.М. Мыльникова». В настоящее время необходимо учесть некоторые особенности для развития системы наставничества в школе, связанные с модернизацией российской системы образования

Проект направлен на формирование новых компетенций педагогических работников, развитие их творческой активности, создание новых подходов в работе отдельно взятого педагога и педагогического коллектива в целом. Педагоги имеют возможность осознать ход образовательной деятельности, видеть стратегические перспективы развития образования, могут выразить свое отношение к данному процессу, что предполагает обязательную организацию рефлексии и целенаправленное развитие рефлексивных умений.

В процессе наставничества затрагиваются интересы разных субъектов взаимодействия: молодого специалиста, педагога-наставника, опытного педагога, представителя социального партнера и учебного заведения. Педагоги получают знания, развивают навыки, свой профессиональный уровень и способности. Педагоги-наставники развивают свои профессиональные коммуникативные качества. Образовательная организация повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между коллегами, развивает корпоративную культуру и формирует новый позитивный имидж в микро и макросоциуме.

Главный результат эффективного функционирования системы – становление нового педагога, способного работать в условиях современной школы, решать стратегические государственные задачи в сфере образования, обеспечивать качественный результат образовательной деятельности и воспитывать граждан страны в соответствии с российскими традиционными духовно-нравственными ценностями.

Поскольку состав участников нашего проекта разнообразен: молодые учителя, вновь прибывшие учителя, наставники, классные руководители и педагоги-предметники, партнеры образовательной организации мы постарались разработать модель взаимодействия всех участников в соответствии с результатами выявленных профессиональных дефицитов и профессиональных запросов наших педагогов, так получился **«Многофункциональный центр компетенций «Наставник»** (далее – Центр).

4. Особенности ОО, оказывающие влияние на наставническую деятельность



Сегодня МБОУ «СОШ № 59 им. Г.М. Мыльникова» – это образовательная организация, успешно реализующая в своей деятельности компетентностный подход, активно развивающая кадровый потенциал и имеющая в наличии современную материально-техническую базу.

Администрация и коллектив школы активно внедряют в образовательный процесс современные технологии, обеспечивающие стабильное развитие.

Активно функционирует профильное обучение с учётом актуальных тенденций в российском образовании и государственной политике. Особое внимание отдается инженерному технологическому образованию.

Внедряется модернизированная система методического сопровождения деятельности педагогических работников. Непрерывно идет развитие профессиональных компетенций педагогов, рост их профессиональных достижений на основе полного соответствия профессиональным стандартам. Формируются компетенции в рамках новых ролевых моделей обучения (наставник, ментор, коуч и т.д.).

В рамках исполнения Программы развития школы внедряется гибкая управленческая структура нового поколения, подразумевающая наличие как постоянных, так и временных, как коллегиальных, так и индивидуальных компонентов и их системную ротацию.

В МБОУ «СОШ № 59 им. Г.М. Мыльникова» сложилась определенная система работы по наставничеству, применяются разнообразные формы педагогического наставничества, активизируется сетевое взаимодействие с организациями – партнерами в реализации инновационной модели наставничества. Во внешнем контуре реализации системы наставничества МБОУ «СОШ № 59 им. Г.М. Мыльникова» тесно взаимодействует с Курским институтом развития образования, Курским государственным университетом, Курским педагогическим колледжем. С 2022 года успешно реализуется сотрудничество школы и Федерального центра научно-методического сопровождения педагогических работников.

С 2022 года МБОУ «СОШ № 59 им. Г.М. Мыльникова» - региональная опорная площадка по наставничеству, в рамках которой будут реализованы проекты стратегии Курской области: «Профессиональная траектория», «Управленческие команды», «Методическая поддержка каждого педагога». В работу многофункционального центра компетенций «Наставник» заложена система не только внутришкольного обучения педагогов, но Центр является инициатором и организатором муниципальных проектов обучения педагогов, ежегодной общегородской форсайт-сессии, проводимой на базе школы № 59 по инициативе администрации школы совместно с Епархией рамках РЕГИОНАЛЬНОГО ЭТАПА МЕЖДУНАРОДНЫХ РОЖДЕСТВЕНСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ЧТЕНИЙ.

С 1 сентября 2023 года совместно с Курским государственным университетом будет реализовываться федеральный проект «Педклассы», с 2021 года с УМВД России по Курской области успешно реализуется грантовый проект «Кадетство: Служу России!».

Развитие педагогического потенциала в нашем образовательном учреждении нацелено на разработку индивидуальных маршрутов повышения профессиональной компетентности и совершенствование методов оценки деятельности каждого педагога.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, директор школы повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками. Финансовое положение организации позволяет ввести материальное стимулирование за наставническую деятельность.

Несмотря на достаточно высокие и стабильные результаты работы школы и использование наставничества как метода поддержки молодых педагогов на сегодняшний день актуальными представляются следующие проблемы:

- разработка модели (конструктора) по составлению индивидуальных образовательных траекторий педагогов;
- создание канала эффективного обмена профессиональным опытом;
- повышение активности и мотивации педагогов и наставников для выполнения профессиональных задач в условиях учреждения, имеющего статус муниципального и регионального центра инновационного образования.

5. Обоснование актуальности и инновационности проекта

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Это механизм непрерывного развития участников образовательных отношений.

В настоящее время наблюдаются следующие противоречия, которые связаны с системой подготовки педагогических кадров и изменениями, происходящими в образовании, предъявляющими большие требования к учителю: снижение готовности молодых учителей к самостоятельному вхождению в профессиональное педагогическое поле, неразвитость субъектной позиции, нежелание закрепиться в профессии, неспособность понять самого себя. Учителя, имеющие опыт, также сложно перестраивают свою систему работы в соответствии с новыми трендами в образовании. В период нестабильности, неопределенности, изменчивости, сложности, информационной насыщенности возникает необходимость в посреднике между формирующимся педагогом и миром. В качестве такого посредника и выступает наставник. Отчасти, он может снять эти противоречия.

Выявленные противоречия несоответствия педагогических кадров требованиям и вызовам времени позволили сформулировать **проблему** возрождения института наставничества в целом и поиск новых форм наставничества в образовании.

В связи с этим возрастает актуальность и значимость научно – методического сопровождения педагогов, которое позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Новая роль педагога - наставника будет заключаться не только в ретрансляции знаний, но и отвечать на вызов времени через апробацию и внедрение форм наставничества:

скоростного, «равный – равному», реверсивное, командное, виртуальное, флеш-наставничество и др.

В рамках проекта «Многофункциональный центр компетенций «Наставник» наставничество рассматривается как универсальная модель построения отношений внутри образовательной организации, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, корпоративной культуры за счет грамотно выстроенного индивидуального образовательного маршрута педагога-наставляемого.

В данном проекте представлен механизм управления, который сложился в образовательной организации, акцент сделан на организационно- методической модели наставничества в качестве инновационной деятельности.

В поиске эффективного механизма администрация и педагоги школы активно участвуют в различных федеральных проектах, в том числе «Лидер 46», ежегодной общероссийской конференции управленческих команд Всероссийской ассоциации руководителей образовательных организаций (г. Москва).

Актуальность и инновационность данного проекта в том, что он удовлетворяет следующие потребности и педагогов-наставников, и педагогов - наставляемых:

- восполнить свои профессиональные дефициты;
- продемонстрировать свою нужность и полезность в образовательной организации;
- реализовать свой потенциал в продуктивном взаимодействии и в самообразовании.

Разнообразие форматов наставничества позволяет поддерживать энергию педагогов и их вовлеченность на высоком уровне.

6. Ресурсное обеспечение проекта

6.1. Кадровое обеспечение проекта

№	ФИО	Должность в ОО	Роль в проекте
1.	Бабичева Жанна Владимировна	Заместитель директора по УВР	Руководитель проекта
2.	Полухина Екатерина Владимировна	Заместитель директора по УВР	Член рабочей группы
3.	Плющева Анна Ивановна	Заместитель директора по ВР	Член рабочей группы
4.	Ястремская Любовь Владимировна	Учитель начальных классов	Член рабочей группы, педагог-наставник
5.	Волобуева Наталья Николаевна	Учитель истории и обществознания	Член рабочей группы
6.	Образцова Елена Александровна	Учитель физики	Член рабочей группы

7.	Гришаева Татьяна Николаевна	Педагог-психолог	Член рабочей группы
8.	Педагоги школ – партнёров проекта, преподаватели КПК, КГУ, КИРО (по согласованию)	Менторы	Член рабочей группы

6.2. Нормативно-правовое обеспечение

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

2. Приказ комитета образования Курской области от 07.06.2021 г №1-652 "О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"

3. Приказ Министерства образования и науки Курской области от 30.11.2022 № 1-1727 «О региональных опорных площадках наставничества»;

4. Приказ по МБОУ «СОШ №59 им. Г.М. Мыльников» от 20.03.2023 №28/5 ОД «О разработке, внедрении и реализации инновационного проекта в сфере организации системы наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества, в рамках деятельности региональной опорной площадки наставничества»;

5. Положение " О наставничестве в МБОУ "СОШ № 59 им. Г.М. Мыльников" (утв.приказом директора от 01.09.2022 №221/28).

6. План мероприятий (дорожная карта) внедрения Целевой модели наставничества обучающихся в МБОУ «СОШ № 59 им. Г.М. Мыльников» на 2022-2023 учебный год;

7. План реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ им. Г.М.Мыльников»;

8. Приказ о формировании наставнических пар (групп) на 2022-2023 учебный год;

9. Положение о программе наставничества МБОУ «СОШ №59 им. Г.М. Мыльников» на 2023-2025 г.г. (утверждено приказом директора от 01.09.2022 г. № 221/28);

10. Программа наставничества МБОУ «СОШ №59 им. Г.М. Мыльников» на 2023-2025 г.г. (утверждена приказом директора от 01.09.2022 г. № 221/28);

11. Договоры о сетевом взаимодействии с КГУ, КПК, МБОУ «СОШ № 59 им. Г.М. Мыльников».

6.3. Информационное обеспечение

- Сайт образовательной организации <https://kursk-sosh59.ru/>
- Официальное сообщество образовательной организации <https://vk.com/school59k>

6.4. Методическое обеспечение

1. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

2. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

3. Наставничество в системе образования России: Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях./ Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М. : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

4. Нормотворческая, учебно-методическая, научно-методическая, информационно-аналитическая деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленная на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

5. Подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников.

6. Разработка персонализированных программ наставнической деятельности.

7. Осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

8. Психологическая литература.

6.5. Финансовое обеспечение проекта

	Планируемые статьи расходов	Объемы финансирования		
		Всего	Источники финансирования	
			бюджет	внебюджет
1	Работа наставников в течение всего времени реализации проекта (стимулирующий фонд оплаты труда)	360 000,00	360 000,00	0
	Проведение форсайт-сессии, семинаров, фасилитационных	60 000,00		60 000,00

	сессий и т.д.			
	Создание методической продукции по наставничеству в рамках диссеминации положительного опыта работы	25 000,00		25 000,00
	Публикации	10 000,00		10 000,00

7.Содержание проекта

В современной сфере образования возникла необходимость создания системы, своего рода программы формирования человека, который будет не только технически грамотным специалистом, но и морально преданным тому производству или профессии, которой он посвящает время. Такой системой является система наставничества. Наставничество – это метод адаптации к профессии, который может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры.

Создание системы наставничества предполагает определение основных направлений работы педагогов-наставников. К числу таких направлений можно отнести следующие: адаптационная работа; психологическая поддержка; мотивация самообразования; организация профессиональной коммуникации.

В рамках проекта **«Многофункциональный центр компетенций «Наставник»** мы в качестве главной задачи определяем разработку и реализацию модели наставничества в образовательной организации, которая с точки зрения системы представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательную организацию и достижение поставленных результатов.

Задачи модели наставничества:

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Главным условием реализации проекта (в том числе социального партнерства в системе наставничества ОО) является создание мотивационной среды образовательного учреждения.

Инновационный проект включает в себя 4 этапа: поиск и разработка, апробация и внедрение, реализация, оценка эффективности.

На первом этапе творческой группой разрабатываются локальные акты, регламентирующие наставническую деятельность в рамках проекта, формируются наставнические группы, разрабатываются персонифицированные программы

наставничества.

На этапе апробации и внедрения необходимо информировать педагогический коллектив о реализации проекта, познакомить с его содержанием. Определяются форматы наставнических пар, реализуется программа подготовки наставников.

Этап реализации подразумевает непосредственное участие наставников и наставляемых в мероприятиях проекта, в сетевых проектах школ-партнеров, в организации методических коучингов.

На завершающем этапе, обобщающем, диссеминируется опыт организации наставнической деятельности в образовательной организации, заполняется отчетная документация.

Структура «Многофункционального центра компетенций «Наставник»

1. ЦЕНТР ИНИЦИАТИВ (от идеи...отвечаем на вопрос зачем?): говоря сегодня о необходимости владеть функциональной грамотностью, подчеркиваем необходимость наставника быть Универсальным Наставником.

2. ЦЕНТР «ПРОЕКТОРИЯ» (...до воплощения...отвечаем на вопрос как?): разработка универсального конструктора индивидуального образовательного маршрута педагога (далее – ИОМ) – в рамках сотрудничества с Федеральным центром научно-методического сопровождения педагогических работников на базе ФГБОУ ВО «КГУ»

Универсальный конструктор



Вводный модуль. Предметный модуль. Методический модуль. Модуль Развитие таланта. Итоговое тестирование.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута педагога предусматривает:

- диагностику профессионального мастерства, самоопределение педагога;

- составление на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута;
- реализацию маршрута;
- рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута.

3. ЦЕНТР «ТОЧКА РОСТА» (отвечаем на вопрос что?: сетевое реверсивное наставничество (взаимообучение команд наставников) по направлениям, которые заложены в универсальном конструкторе.

Практика реализации проекта включает 3 этапа:

1. Мониторинг профессиональных и информационных дефицитов педагогов с помощью практик: SWOT-анализ, «Колесо баланса», диагностика «индекса счастья», дерево целей, развивающие беседы.

Составление интеллект-карты фасилитационных сессий на учебный год. Разработка индивидуальных траекторий развития педагога.

2. Проведение фасилитационных сессий: медиа-события, воркшопы, бизнес-игры, педагогические квесты, питч-сессии, коуч-сессии, форсайт-сессии, публичные лекции лучших педагогов России.

Методический инструментарий: рабочие тетради на каждую фасилитационную сессию, технологические карты.

3. Оценка эффективности фасилитационных сессий с помощью практик: развивающие беседы (уровень реализации намеченных планов), колесо баланса (сравнение с исходным вариантом), коучинг целей и ценностей, прием 3-2-1 (3 вывода, 2 идеи в работу, 1 вопрос наставнику), метод Сфокусированной беседы (ОРИП).

Мы пришли к тому, что необходимо не просто объяснить цели программы, но и показать преимущества для каждого участника.

Для наставляемого:

- Развитие Soft skills и Self skills.
- Формирование уверенности в своих силах для участия в конкурсах профессионального мастерства.
- Освоение технологии Lesson – Study, метода дизайн-мышления.
- Улучшение личного и профессионального благополучия благодаря снижению стресса во время переходного периода.
- Поддержка для успешного вхождения в преподавательскую карьеру.

Для наставника:

- Повышение эффективности обучения, обновления и преподавания.
- Признание как отличного учителя, полученное благодаря статусу наставника.
- Переориентация на инструкторскую практику и развитие навыков рефлексии.
- Благодарность наставляемого и администрации.

Для образовательной организации:

- Удержание лучших, наиболее творческих преподавателей.
- Улучшение показателей качества образовательной и воспитательной деятельности.
- Формирование положительного имиджа
- Формирование организационной культуры и культуры счастья в образовательной организации.

8. План реализации (дорожная карта проекта)

№ п/п	Задачи/этапы	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Ожидаемый результат
1.	Этап поиска и разработки	Работа творческой группы по разработке локальных актов, регламентирующих наставничество в образовательной организации	январь 2023-март 2023	Бабичева Ж.В.	Аналитическая справка по обеспеченности наставнической деятельности в модели «учитель-учитель» (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, финансовое, кадровое, материально-техническое др.)
		Работа творческой группы по изучению теоретических материалов и опыта наставничества в образовательной организации	январь 2023-март 2023	Ястремская Л.В. Полянская Л.Н. Волобуева Н.Н.	Методические рекомендации по обеспечению наставнической Деятельности в модели «учитель-учитель»
		Подготовка нормативной базы реализации инновационного проекта	Январь 2023	Бабичева Ж.В.	Издание приказов, утверждение инновационного проекта наставничества
		Информирование педагогического коллектива о реализации проекта	Январь 2023	Бабичева Ж.В.	Проведение административного совещания, Информация на сайте школы
		Создание базы практик наставничества по методическому сопровождению учителей	Январь-март 2023	Бабичева Ж.В. Полухина Е.В. Плющева А.И.	Разработка практик наставничества по разным направлениям деятельности учителей
		Создание, наполнение и обновление раздела по развитию наставничества на сайте образовательной организации	2023, далее постоянно	Бабичева Ж.В.	Наличие раздела на сайте с содержательным наполнением

		Разработка комплекса мер по стимулированию и поддержке педагогов в качестве наставников (конкурсное движение, поощрение дипломом «Педагог-наставник года»)	2023, далее постоянно	Полухина Е.В.	Комплекс мер
2.	Этап апробации и внедрения	Нормативная обеспеченность	апрель 2023-декабрь 2023	Бабичева Ж.В.	Локальные акты по направлению
		Сбор данных и формирование базы наставников в образовательной организации	март 2023	Бабичева Ж.В. Полухина Е.В.	База наставников из числа учителей. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных
		Сбор данных и формирование базы наставляемых в образовательной организации	март 2023	Бабичева Ж.В. Полухина Е.В.	База наставляемых из числа молодых специалистов и вновь прибывших учителей. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных
		Закрепление наставнических пар/групп	апрель 2023	Бабичева Ж.В. Полухина Е.В. Плющева А.И.	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. Организация психологического сопровождения Наставляемым (при необходимости).

		Формирование индивидуального профессионального маршрута для наставнических пар/групп	апрель 2023	Полухина Е.В.	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых
		Система непрерывного обучения и мотивации наставников в образовательной организации. Отбор и обучение наставников	апрель 2023-декабрь 2023	Бабичева Ж.В. Полухина Е.В.	Работа творческой группы по разработке и реализации программ проекта «Методика персонализированного обновления и повышения уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях цифровой трансформации» семинаров, мастер-классов; индивидуальные и групповые консультации педагогов-наставников
		Разработка система мониторинга наставнической деятельности	апрель 2023-декабрь 2023	Бабичева Ж.В.	Работа творческой группы по разработке критериев, показателей, процедуры мониторинга наставнической деятельности
		Апробация модели системы наставничества в образовательной организации	апрель 2023-декабрь 2023	Бабичева Ж.В. Полухина Е.В. Плющева А.И. Ястремская А.И. Гришаева Т.Н.	Мероприятия поддержки, контроля проведение мониторинга и оценки наставнической деятельности
3.	Этап реализации	Организация работы в соответствии с региональными методическими рекомендациями по развитию системы наставничества	2023-2025	Бабичева Ж.В.	Наличие региональных методических рекомендаций

		Реализация системы наставничества в образовательной организации	сентябрь 2023-август 2025	Бабичева Ж.В. Полухина Е.В. Плющева А.И. Ястремская Л.В. Волобуева Н.Н. Образцова Е.А. Гришаева Т.Н.	Инструменты реализации наставничества, перечень Мероприятий (тиражирование успешных школьных воспитательных практик, а также практики применения сетевой технологии персонализированного обновления и повышения уровня профкомпетентностей педагогов) по наставничеству
		Организация и проведение отдельных секций методических мероприятий Разных форм и видов с целью распространения педагогического опыта наставников и посещения молодыми/начинающими педагогами	по факту	Бабичева Ж.В. Полухина Е.В. Плющева А.И.	Приказы о проведении мероприятий/ программы мероприятий
		Проведение мониторинга качества реализации программ наставничества	Сентябрь 2023-август 2025	Бабичева Ж.В.	Аналитические отчеты, циклограммы
		Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	Сентябрь 2023-август 2025		
4.	Этап оценки эффективности	Диссеминация опыта организации наставнической деятельности в образовательной организации	Сентябрь 2025-декабрь 2025	Бабичева Ж.В.	Разработка и публикация методического пособия по организации наставничества в общеобразовательном учреждении, статьи, выступления на конференциях и социально значимых мероприятиях, мастер-классы и др.

	Отчеты по итогам инновационного проекта	Ноябрь каждого отчетного года	Бабичева Ж.В. Полухина Е.В. Плющева А.И. Ястремская Л.В. Волобуева Н.Н. Образцова Е.А.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества
	Мотивация и поощрения наставников	Декабрь 2025	Бабичева Ж.В. Полухина Е.В.	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма.

9. Система управления и контроля проекта

Управление инновационным проектом **«Многофункциональный центр компетенций «Наставник»** представляет собой совокупность слаженных действий, реализуемых органами управления различного уровня с целью обеспечить запуск проекта, контроль и анализ хода работ, корректировку проекта в случае необходимости, анализ и оценку конечных результатов реализации мероприятий, общей эффективности проекта.

Анкетирование проводится два раза в год педагогом-психологом на начальном и заключительном этапе реализации индивидуального плана наставничества с целью выявления уровня личной тревожности молодых педагогов, удовлетворённости профессией для наставников и наставляемых, положительных и отрицательных результатов реализации проекта.

Методическое объединение наставников и педагоги, сопровождающие проект, участвуют в разработке и реализации мероприятий дорожной карты инновационного проекта наставничества и программ наставничества в рамках инновационного проекта, разработкой индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых.

Два раза в год наставники предоставляют отчёт о ходе и результатах реализации программы наставничества.

Руководитель инновационного проекта готовит SVOT-анализ и итоговый отчёт, который предоставляется руководителю ОО и размещается на информационной площадке.

Руководитель инновационного проекта, он же куратор наставничества, осуществляет руководство проектом, деятельностью рабочей группы, контролирует реализацию мероприятий по внедрению инновационного проекта наставничества, обеспечивает развитие инфраструктуры, материально-технического и кадрового потенциала МБОУ «СОШ № 59 им. Г.М. Мыльникова», предоставляет статистическую информацию, результаты по внедрению методологии (целевой модели) наставничества по запросам регионального наставнического центра.

Руководитель образовательной организации осуществляет общее руководство системой наставничества ОО.

Вопросы реализации проекта рассматриваются на заседании методического совета (2 раза в год), итоги - на заседании педагогического совета (1 раз в год).

10. Критерии, показатели и индикаторы результативности проекта

Критерии	Показатели	Индикаторы
1. Эффективность многофункционального центра компетенций «Наставник»	<p>1.1. Результативность профессиональной деятельности наставников.</p> <p>1.2. Результативность профессиональной деятельности наставляемых.</p> <p>1.3. Удовлетворенность наставнической деятельностью со стороны наставников.</p> <p>1.4. Удовлетворенность участием в проекте наставляемых.</p> <p>1.5. Востребованность многофункционального центра компетенций «Наставник» среди педагогов школ.</p>	<p>Удовлетворенность профессией для наставников и наставляемых – 100%;</p> <p>Уменьшение числа увольнений в первые три года работы – 50%;</p> <p>Увеличение доли педагогов, повысивших свою квалификацию – 30%;</p> <p>Уровень личной тревожности молодых и вновь прибывших педагогов снизился на 70%;</p> <p>Повышен профессиональный уровень отдельных членов коллектива и 100% включенность молодых и вновь прибывших педагогов</p>
2. Результативность образовательной деятельности	<p>2.1. Улучшение показателей качества образовательной деятельности</p> <p>2.2. Увеличение количества публикаций педагогов с описанием опыта наставничества</p>	<p>Число педагогических работников других ОО, прошедших обучение и (или) стажировку по наставничеству на площадке МБОУ «СОШ № 59 им. Г.М. Мыльникова» увеличилось на 10%;</p> <p>Количество разработанных и опубликованных методических материалов увеличилось на 30%</p> <p>Количество мероприятий: вебинары, семинары, мастер-классы и др. – увеличилось на 40%.</p>
3. Результативность корпоративной культуры	<p>3.1. Развитие траекторий педагогической помощи.</p> <p>3.2. Развитие профессионального взаимодействия педагогов.</p> <p>3.3. Развитие системы нематериального</p>	<p>Интерес к сотрудничеству у педагогов и наставников – 100%;</p> <p>Вовлечение педагогов во все сферы школьной жизни с помощью проекта – 100%;</p> <p>Ориентированность педагогического коллектива на достижения, на развитие</p>

	мотивирования педагогических работников.	деятельности увеличилась на 50%; Удовлетворенность психологическим климатом в коллективе – 100%.
4. Укрепление положительного имиджа образовательной организации	4.1. Участие в конкурсном движении профессионального мастерства 4.2. Улучшение качества результативности участия обучающихся школы в конкурсах, олимпиадном движении	Увеличение активности педагогов в участии в профессиональных конкурсах на 30%; Увеличение количества призовых мест в творческих, спортивных конкурсах, олимпиадах, викторинах среди обучающихся на 60%.

11. Риски проекта и возможности их минимизации

Наименование рисков	Описание рисков	Механизмы минимизации рисков
<i>1. Финансовые</i>	Недостаточное финансирование (недостаточное материальное стимулирование участников проекта)	Участие в конкурсах, грантах. Поиск и привлечение дополнительных источников финансирования
<i>2. Материально-технические</i>	Недостаточность материально-технической базы образовательной организации для удовлетворения потребностей инновационной площадки	Привлечение внешних финансовых ресурсов, спонсоров.
<i>3. Кадровые</i>	Отсутствие необходимых компетенций у имеющих специалистов, сопротивление изменениям, недостаточный уровень мотивированности педагогов	Сотрудничество с ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования», КГУ. Повышение квалификации. Командообразование
<i>4. Психологические</i>	Недооценка или переоценка своих возможностей, изменение мотивации наставляемого, формальное внимание к предложенной деятельности, эмоциональное выгорание наставника.	Привлечение психолого-педагогической службы образовательной организации

Приложение 1

Понятие «индивидуальный образовательный маршрут педагога» (ИОМ)

Индивидуальный образовательный маршрут педагога – это технология профессионального развития для разработки эффективной и структурированной образовательной программы, направленной на достижение личного профессионального роста и мастерства.

ИОМ – это хороший инструмент для оценки своих профессиональных достижений, который помогает педагогу совершенствовать навыки и проходить аттестацию. Индивидуальный образовательный маршрут педагога не является обязательным документом.

Данный вид работы по развитию актуальных профессиональных качеств выбирают по причине:

- изменения требований к компетентности педагогов в образовательной организации;
- появление потребности в более углубленных знаниях у современных школьников.

Разработка индивидуального образовательного маршрута педагога основывается на 47 статье закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, а также на регламентах ФГОС и профстандарта.

Исходя из официальных документов, педагог имеет право самостоятельно выбирать методы воспитания и обучения, а также составлять и внедрять собственные образовательные методики.

В соответствии с действующими педагогическими профессиональными стандартами учителям необходимо проходить квалификационную аттестацию каждые 5 лет. Период между аттестациями – это наиболее рациональное и удачное время для составления ИОМ.

Для чего учителю необходим ИОМ?

В настоящее время учебный процесс постоянно корректируется и видоизменяется. Это связано как с особенностями развития современных школьников, так и с ускорением научно-технического прогресса и внедрением новых образовательных стандартов. В таких условиях главными профессиональными качествами педагога становятся постоянное самообразование, изучение современных цифровых технологий, целеустремленность.

Достичь высокого уровня профессиональной компетенции учителю помогает индивидуальный образовательный маршрут педагога, с его помощью удобно

отслеживать результаты проделанной работы, фиксировать новые достижения и составлять отчеты.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута педагога

Индивидуальный профессиональный маршрут педагога чаще всего оформляют в виде структурированной таблицы, в соответствии с требованиями образовательного стандарта. Данный способ наиболее наглядный и удобный в использовании.

Процесс составления ИОМ необходимо разделить на несколько этапов:

- *Саморефлексия.* Педагог должен проанализировать свою профессиональную деятельность и сделать выводы о ее сильных и слабых аспектах. Это необходимо для эффективной разработки дальнейших этапов ИОМ;
- *Составление дорожной карты.* По итогам первого пункта педагог составляет план работы на определенный период времени.

Дорожная карта ИОМ

Дорожная карта может содержать:

1. Тематические направления, определяющие всю работу.
2. Перечень мероприятий для каждого направления.
3. Четкие сроки реализации планируемых мероприятий (дедлайн).
4. Прогноз и описание ожидаемых достижений.
5. Формы и способы предоставления отчетности с отметкой о выполнении.
6. Практическое применение ИОМ.
7. Оценка своего профессионального пути и эффективности ИОМ.

Данные пункты должны включать следующую информацию:

- Демонстрация достижения по каждому направлению через конкретный проект (сценарий, методический план, статьи, курсовая)
- Личное отношение к разработанным проектам (самодиагностика проделанной работы в виде презентации или творческого отчета)
- Четкое указание места и времени предоставления отчета о работе

Работая с дорожной картой, следует придерживаться следующих правил:

1. заполнять документ необходимо по мере выполнения каждого этапа, не стоит откладывать это на конец учебного года, так как многие важные детали могут быть забыты;
2. не стоит стремиться к равномерному заполнению таблицы. Лучше всего в самом начале сделать упор на направления, в которых педагог проявляет себя больше всего;

3. важно стремиться к объективной оценке своей профессиональной деятельности. Это помогает правильно поставить цели и выбрать наиболее выгодные направления своей педагогической работы.

Что должен содержать ИОМ? Структура составления

В ИОМ должны входить следующие пункты:

1. Титульный лист:

Название учебного заведения

Ф.И.О. педагога

Город, год создания

2. Информационная справка о педагоге:

ф.и.о.;

занимаемая должность;

образование;

дата аттестации;

квалификационная категория;

дата прохождения программ повышения квалификации;

педагогический стаж.

3. Сопроводительный лист со структурированным планом действий реализации ИОМ:

индивидуальная тема самообразования;

задачи;

цель;

форма самообразования;

ожидаемый результат;

сроки работы над проблемой;

форма отчета о ходе работы.

4. Дорожная карта

5. Диагностика проделанной работы с выводами (Оценка достигнутых результатов)

В ИОМ отражаются такие направления деятельности как:

- профессиональные (изучение особенностей и требований профстандартов и ФГОС, разработка рабочих программ, плановая аттестация, участие в конкурсах профмастерства);

- психологические и педагогические (анализ своей профдеятельности с учетом развития информационных технологий, изучение педагогической и психологической литературы);

- методические (разработка личного учебно-методического комплекса и приемов при проведении НОД, продумывание досуговых мероприятий, участие в олимпиадах, семинарах, конкурсах);

- ИТ-технологии (изучение и внедрение ИКТ в образовательный процесс, освоение новых программ, совершенствование навыков пользования ПК).

Примерный шаблон для оформления ИОМ:

1. Общие сведения о педагоге

ФИО педагога	
Образование	
Стаж педагогической работы	
Квалификация	
Курс повышения квалификации	

2. Цель и задачи профессионального развития:

3. Самодиагностика:

4. Дорожная карта:

Тематические направления	<i>Перечень мероприятий</i>	<i>Сроки реализации</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Формы и способы предоставления результатов</i>
Профессиональное самообразование				
Психолого-педагогическое				
Методическая работа в образовательной организации				
Информационные				

технологии				
------------	--	--	--	--

5. Оценка достигнутых результатов:

Для достижения конкретных задач сроки реализации ИОМ могут составлять от одного до пяти лет. Длительность зависит от степени сложности выявленных проблем и затруднений, образовательного учреждения и характера локальных задач. Для дальнейшей корректировки ИОМ по истечению каждого учебного года анализируется деятельность преподавателя, то есть достигнутые результаты соотносятся с поставленными целями и задачами. Далее на основе собранных материалов вносятся коррективы в индивидуальный маршрут педагога на будущий год.

Советы по составлению ИОМ

Для успешной реализации образовательного маршрута необходимо избегать эмоциональных выгораний и перенапряжения. Это может значительно затормозить или даже надолго остановить работу. Чтобы этого избежать необходимо в самом начале пути оценить свои возможности и при необходимости разделить каждый этап на отдельные шаги или прописать для каждого большого этапа много подпунктов. Выполнять запланированное рекомендуется в среднем темпе, особенно если обучение происходит параллельно с рабочим процессом. Главное – успешное завершение ИОМ, а не скорость. Данные коррективы можно не включать в официальную отчетность, а составить только для личного удобства.

При составлении ИОМ необходимо учитывать индивидуальные особенности, условия и область работы каждого педагога. Выбирая индивидуальную тему для самообразования, стоит обращать внимание на ее актуальность и ценность в практическом и научно-техническом применении.

Инструменты реализации ИОМ

Самообразование может реализовываться путем работы с научной и методической литературой, посещения открытых уроков, самодиагностики, освоения инновационных технологий и разработки проектов. Педагог в данном случае должен работать в команде методиста и педагога-психолога, а также научного руководителя от вуза или учреждений системы повышения квалификации. Среди педагогов может происходить взаимообучение через презентации личного педагогического опыта, например, открытые уроки, презентации на семинарах, проектную деятельность, мастер-классы и банки научно-методических разработок.

Инструменты индивидуального образовательного маршрута педагога в соответствии с «дорожной картой»:

- повышение квалификации через центры непрерывного профессионального образования;
- работа в профессиональном сообществе;
- самообразование;
- методическая работа.

Наиболее распространенные формы представления результатов ИОМ педагога: портфолио, мастер-класс, педагогический проект, отчет о ходе и результатах самообразования, программы игровых занятий, предоставление инновационной методической продукции.

У алгоритма ИОМ есть важное преимущество – гибкость составления. Педагог может начать работу над ним с удобного ему этапа. Результаты индивидуального образовательного маршрута педагога могут послужить хорошей базой для портфолио учителя или образовательной организации, в которой он работает.

Необходимость в постоянном повышении квалификации педагога напрямую связано с повышением уровня образования. Всесторонне развитый и компетентный педагог – залог качества образовательного процесса в школе или дошкольном учреждении.