

Положение о системе наставничества педагогических работников в МАОУ «СОШ «Петролеум +» г. Перми

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа «Петролеум +» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано на основе:

– Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);

– Распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

– Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённой Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;

– Распоряжение Правительства РФ от 12.11.2020 № 2945-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021 - 2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;

– 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р145;

– Приказа МОН ПК от 25.07.2022 № 26-01-06-696 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению и реализации наставничества педагогических работников образовательных организаций, расположенных на территории Пермского края»

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации. **Наставляемый** – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию индивидуального профессионального плана наставляемого в течение учебного года (полугодия).

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

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Индивидуальный профессиональный план – это персонализированный индивидуальный план, включающий профессиональные компетенции, планируемый результат (заказ школы), описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон (по учебным периодам).

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в МАОУ «СОШ «Петролеум +» – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:



- содействовать созданию в МАОУ «СОШ «Петролеум +» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в МАОУ «СОШ «Петролеум +», ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В МАОУ «СОШ «Петролеум +» применяются разнообразные формы наставничества: «педагогическая пара», «команда параллели», «методическая пятерка», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – студент», «педагог–молодой/вновь прибывший педагог образовательной организации». Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели индивидуального профессионального плана педагога, 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.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное 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 – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – 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 – 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 – 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, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Педагогическая пара (традиционная форма наставничества)– 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. Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его согласия приказом руководителя образовательной организации.

3.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;



- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

3.5. Рабочая группа наставников:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности; - находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по индивидуальному профессиональному плану (предметные методические объединения, психологические службы, школа молодого учителя, команда параллели, педагогический совет и пр.);

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении индивидуального профессионального плана педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию форм и направлений наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- достижение целей, поставленных в индивидуальном профессиональном плане в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

7.3. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации представляются после их завершения административной команде школы.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

8.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.



Педагогическая пара

Результат работы педагогических пар: мотивированный к продолжению профессиональной деятельности и профессиональному росту в системе образования молодой специалист, демонстрирующий прирост профессиональных компетенций к концу отчетного периода

Средства диагностики: урок, анализ документации, результаты мониторинга профессиональных компетенций

субъект модели, фокус внимания	функции субъекта	площадка предъявления результата
Руководитель МО: аналитические и методические компетенции	контроль программно-методического обеспечения подготовка и анализ результатов мониторинга профессиональных компетенций и образовательных результатов обучающихся инструменты коррекции образовательных результатов	методический семинар
Наставник: компетенция проведения урока, психологическая поддержка	супервизия (посещение уроков, консультирование, разбор сложных случаев) демонстрация образцов	открытый урок
Курирующий администратор: создание среды, способствующей интеграции МС в культуру профессии и школы	сопровождение ИПП занятия ШМП мониторинг портфолио учителя	анкетирование удовлетворенности % реализации ИПП; выработка методических рекомендации на уровне образовательной организации по совершенствованию используемых методов и приемов достижения образовательных результатов





Индивидуальный профессиональный план

Индивидуальный план профессионального развития педагога на 2000- 2000 учебный год					
<p>Методическая тема школы: Задача/чи, принятая/ые педагогом в рамках методической темы школы/персонализированной программы наставничества:</p> <p>1) _____ 2) _____ 3) _____</p> <p>Методическая тема педагога:</p>					
Компетенции	Заказ школы	1 четверть	2 четверть	3 четверть	4 четверть
Предметные	Предметный мониторинг - выше среднего по городу, положительная динамика личного результата Для учителей высшей категории - высокий уровень результата Участие в олимпиаде “Профи- край” по предмету: 1 тур - 100 % членов ШМО 2 тур - 100% педагогов 1 и высшей категории	Профи-край	Профи-край олимпиады для молодых педагогов	предметный мониторинг	
Профессиональные	Реализованное качество обученности по предмету, положительная динамика по отношению к стартовой и входной диагностике, результатам прошлого учебного года): <ul style="list-style-type: none"> ● текущее не менее 50% в базовых группах, не менее 60% в группах профильного обучения (10-11), не менее 70% в группах углубления 8-9 ● итоговая аттестация (отсутствие неуспевающих, средний балл по группе превышает средний по городу (ориентируемся на результаты ГИА 2023) ● предметы по выбору в 11 классе - не менее 75% качества ● результаты ВПР по предмету - не менее 50% качества 		текущее ТГИА	текущее ВПР, ТГИА	текущее ГИА
	Реализация проф.минимума (разработка уроков “Предмет в профессии”, “Наука в предмете”)		День навыка	День навыка	
	Методическая тема, направленная на преодоление педагогических дефицитов: освоенные технологии, инструменты - уровень и форма предъявления результата: выступление,				



	открытый урок, мастер-класс, авторский семинар, публикация				
	Подготовка обучающихся к олимпиадам и конкурсам из реестра электронного портфолио школьника, результативность участия	школьный тур	муниципальный тур	региональный тур	
	Сопровождение индивидуальной исследовательской и проектной деятельности обучающихся, результативность предъявления итогов			ШНПК защита ИП	
	Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства (сайт Профессиональное сообщество педагогов Пермского края или сайт ЦРСО)	учитель здоровья	учитель года	Амбициозен	ПНПО
	Повышение квалификации: <ul style="list-style-type: none"> • сохранение или прирост категории • профессиональная переподготовка по актуальным для школы направлениям • курсовая подготовка по выявленным педагогическим дефицитам 				
Метапредметные	Проектная деятельность: Реализованный проект, в том числе совместно с соц. партнерами (приказ, дорожная карта) Руководство проектами (детскими/профессиональными): наличие дорожной карты, плана (приказа), продукта, отзывы				
	Разработанный и реализованный внеурочный курс по приоритетному направлению (функциональная грамотность, развитие одаренности) Организация внеурочной деятельности с обучающимися (в т.ч. с привлечением социальных партнеров): <ul style="list-style-type: none"> • Профессиональная проба - 8-11 класс • Социальная практика – 5-7 класс • Кружки, клубы, сообщества – 1-11 класс 				
	Участие класса в конкурсах и проектах по направлениям ПВ				
Личностные	Реализованные профессиональные инициативы, направленные на укрепление имиджа образовательной организации, совершенствование процессов, коммуникаций, психологического климата				



Индивидуальный профессиональный план классного руководителя Петролеум+ на 2023-2024 учебный год		
Заказ школы "Петролеум+"		План учителя
Сохранение учебной мотивации, динамика качества обученности Эффективность социально-диспетчерской деятельности (взаимодействие в команде параллели и со специалистами служб)	прирост количества обучающихся на 4-5 снижение количества слабоуспевающих обучающихся	
Создание ситуации успеха для обучающихся во внеурочной деятельности	постоянная доля занятых в УДО и ШДО, снижение количества не занятых в ДО	
Раннее выявление детского и семейного неблагополучия: выявление, постановка на учет, реализация ИПК	доля выявленных качество составленных ИПК количество реализованных ИПК отсутствие правонарушений	
Участие в профессиональных сообществах для классных руководителей (Профессиональное сообщество педагогов Пермского края, сайт центра развития системы образования г.Перми), в т.ч.конкурсном движении	название, результат	
Коммуникации с обучающимися: цифровой профиль класса в СФЕРУМ	качество ведения цифрового профиля, охват участников	
Сопровождение индивидуальной траектории обучающихся: работа с электронным портфолио обучающегося: одобрение документов, выявление и сопровождение участников Золотого резерва. заполнение анкеты проф.стратегии (1 - 11 класс)	доля качественно заполненных портфолио доля и качество заполненных анкет	



<p>Коммуникации с родителями: отсутствие обоснованных жалоб от родителей класса по вопросам, находящимся в компетенции классного руководителя Участие родителей в опросах обратной связи Наличие родительского профиля в СФЕРУМ Доля родителей, регулярно посещающих ЭЖД ЭПОС</p>	<p>отсутствие обоснованных жалоб доля участников опросов доля зарегистрированных родителей, регулярность обновления профиля доля регулярных посещений</p>	
<p>Реализация проф.минимума начальный уровень (1-5) базовый уровень (6-11) основной уровень (модуль “Билет в будущее”): классы педагогов-навигаторов</p>	<p>реализованный профориентационный проект качество внеурочного курса (по результатам обратной связи) реализация модуля в установленные сроки, 100% прохождение обучающимися итоговой диагностики по проекту</p>	

