

*Модели наставничества
«Учитель-учитель», «Учитель-ученик»,
«Ученик-ученик»*



*МКОУ Кондинская СОШ
п. Кондинское, Кондинский район, ХМАО-Югра*

Разделы

Актуальность,
социальная значимость
и востребованности
проблемы

Кадровые
условия
и ресурсы

Организационно-
педагогические условия
и ресурсы

Цели, задачи
и принципы
наставничества



Организационно-
методические условия и
ресурсы

Инновационность и
уникальность модели

Внутренний и
внешний контур

Материально-
технические условия и
ресурсы

Разделы



Актуальность, социальная значимость и востребованность проблемы

Наставничество в настоящее время становится востребованным и социально значимым. Актуальность проекта состоит в том, что школа, являясь одним из основных институтов общества, характеризуется не только как образовательное учреждение, но и как группа взаимодействующих специалистов, объединённых в одном пространстве и участвующих в разных видах деятельности. От качества этого взаимодействия и зависит качество образовательных результатов.

Внедрение и реализация модели наставничества «учитель-учитель» в любом педагогическом коллективе требует взаимодействия между педагогами для достижения общей цели. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого.

***Оценка ситуации** в МКОУ Кондинская СОШ: в коллектив в разное время за последние четыре года пришли (или сменили должность) восемь молодых педагогов, которым нужна адаптация, помощь в повышении компетенций, профессиональных навыков, методическая и психологическая поддержка на этапе становления и вхождения в педагогическую профессию.*

*Выявлено **противоречие** между возрастанием насыщенности образовательной среды и низким уровнем профессиональных компетенций молодых педагогов.*

***Проблема:** как обеспечить эффективное взаимодействие молодых педагогов с коллективом, учителями-наставниками, учениками, сохраняя и повышая образовательные результаты?*

***Перспектива:** процесс вхождения в профессию, совершенствование профессионального мастерства, через взаимодействие более опытного педагога и начинающего, принесет не только педагогическую поддержку, но и устранит внутренние образовательные дефициты, позволит молодому учителю самостоятельно решать различные типы задач.*

Идея программы наставничества и прогнозируемые результаты

Ключевая идея проекта заключается в удовлетворении интересов и запросов всех субъектов взаимодействия: молодого педагога, учителя-наставника, учащихся и образовательной организации.

Молодой педагог позитивно входит в профессию, знакомится с деятельностью школы, адаптируется в новом педагогическом коллективе, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником и учениками.

Учитель-наставник, в свою очередь, самосовершенствуется, повышает личный статус, получает репутацию профессионала и доверие коллектива, развивает навыки управления.

Наставническая пара приходит к измеримому улучшению личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций, выстраивая продуктивную среду в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающего и опытного специалистов.

Образовательная организация, таким образом, повышает профессиональный уровень, формирует команду высококвалифицированных педагогов, использует опыт наставничества для повышения имиджа школы, участвуя в профессиональных конкурсах, соревнованиях, сохраняя и повышая образовательные результаты, что позволяет улучшить психологический климат как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства.

Цели, задачи и принципы наставничества

Цель: Повышение уровня адаптации, компетенций и профессиональных навыков молодых педагогов через модель наставничества «учитель-учитель»

Задачи:

- 1. Выявить профессиональные затруднения молодых педагогов через анкетирование, анализ образовательных результатов, посещение уроков, внеурочных мероприятий, родительских собраний.*
- 2. Внедрить систему взаимопосещений уроков и внеурочных занятий с целью оказания методической помощи.*
- 3. Найти новые формы и типы организационно-методического сопровождения.*
- 4. Способствовать формированию потребности в анализе результатов своей профессиональной деятельности.*
- 5. Ориентировать начинающего педагога на использование педагогического опыта в своей деятельности.*
- 6. Проверить уровень профессиональной компетентности молодых педагогов, определить степень их профессиональной готовности.*

Принципы:

- 1. Закрепить в положении мотивацию для наставников.*
- 2. Создать систему роста.*
- 3. Не нагружать наставника (не более трёх наставляемых).*
- 4. Непрерывное обучение наставников.*
- 5. Давать наставникам не только пряник, но и кнут.*

Инновационность и уникальность модели

Уникальность модели заключается в разработке предложений по совершенствованию развития системы наставничества, на основе совершенствования методологии подхода к **инновационной** деятельности и вовлечения молодых кадров, в создании системы постоянной поддержки, контроля и стимулирования молодёжи для образования, практики и применения инновационных решений в своей деятельности.

Потребность возрождения института наставничества привела к ряду инициатив: в школе появились «Объединение наставников» и «Школа молодого педагога». Сформировалось общее понимание того, что наставничество может стать инструментом повышения качества образования, инструментом развития педагогов, их предметных и метапредметных компетенций, повышения вовлечённости педагогов в творческие проекты через **реализацию инновационного потенциала и активности**, которые соответствуют целям и стратегии развития школы.

Педагоги школы рассматривают наставничество:

- ✓ Как образовательный процесс;
- ✓ Как форму адаптации и профессионального становления;
- ✓ Как технологию передачи опыта от более опытного к менее опытному педагогу;
- ✓ Как мотиватор для современных молодых педагогов;
- ✓ Как систему профессионального роста педагогов.

Инновационность и уникальность модели

Инновационной стратегией наставничества для нашей школы являются:

- ✓ *привлечение молодых педагогов к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью восполнения у них профессиональных дефицитов в области инновационных форм работы в образовательной деятельности, цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций (с учётом возрастной составляющей педагогического коллектива).*
- ✓ *Реализация индивидуальных образовательных маршрутов на основе образовательных запросов наставляемых, выбор форм и видов наставничества «под запрос».*
- ✓ *Сетевая инициатива (многоуровневое наставничество, взаимодействие с сетевыми партнёрами, совместные интернет-проекты с другими образовательными организациями).*

Этапы реализации через внутренний и внешний контур

№	Этапы	Деятельность внутри школы (внутренний контур)	Деятельности за пределами школы (внешний контур)
1	Подготовка условий	<ul style="list-style-type: none"> ✓ обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; ✓ информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов; ✓ сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; ✓ определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; ✓ создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; ✓ информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.
2	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> ✓ информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; ✓ организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты, анкетирование, собеседование), в том числе запросы наставляемых к программе; ✓ включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых. 	
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> ✓ информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске; ✓ собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов, обучающихся и выпускников. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; ✓ мотивировать наставников.
4	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> ✓ разработать критерии отбора наставников под эти запросы; ✓ организовать отбор и обучение наставников. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ привлечь психолога, волонтеров, менторов к отбору и обучению наставников; ✓ найти ресурсы для организации обучения (через КПК, КПП, конкурсы).
5	Формирование наставнических пар / групп	<ul style="list-style-type: none"> ✓ разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; ✓ обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника либо назначить его директивно. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ привлечь психологов, волонтеров, администрацию школы к формированию пар / групп.

Этапы реализации через внутренний и внешний контур

№	Этапы	Деятельность внутри школы (внутренний контур)	Деятельности за пределами школы (внешний контур)
6	Организация работы наставнических пар / групп	<ul style="list-style-type: none"> ✓ выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; ✓ проанализировать сильные стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; ✓ при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); ✓ организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ✓ собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; ✓ разработать систему поощрений наставников. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.
7	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> ✓ организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; ✓ организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ✓ реализовать систему поощрений наставников; ✓ организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; ✓ сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ привлечь администрацию школы, методиста, психологов, экспертов конкурсов к оценке результатов наставничества; ✓ пригласить представителей местного самоуправления, выпускников на мероприятия; ✓ популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.

Этапы реализации методического сопровождения педагогов

1 этап (проектировочно-внедренческий) - 2020-2021 учебный год (1 четверть)

- формирование пар наставляемых и наставников;
- выявление профессиональных затруднений;
- разработка дорожной карты методического сопровождения молодых педагогов;
- организация методического сопровождения согласно дорожной карте.

2 этап (внедренческий) - 2020-2023 учебный год

- реализация проекта согласно дорожной карте;
- оформление рекомендаций, памяток и др.
- мониторинг и корректировка плана методического сопровождения.

3 этап (аналитический) - 2022-2023 учебный год (4 четверть)

- анализ результатов проекта;
- оформление кейса разработанных методических продуктов.

*Период сопровождения индивидуален:
кто то уже находится на третьем этапе, а кто то только на первом*

Кадровые условия и ресурсы за пять лет

Кузьмина Э.В. – директор МКОУ Кондинская СОШ, разделяет ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

Баннова Л.Х. – педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, психологическое сопровождение их взаимодействия;

Кугаевская С.А. – методист, куратор программы «Наставничество»;

Педагоги-наставники – все имеют высшую или первую квалификационную категорию, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами, прошли курсовую подготовку и переподготовку по программе «Организация деятельности учителя-наставника в образовательной организации», принимали участие в профессиональных конкурсах.

Общее количество педагогов	Количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию	Количество педагогов, имеющих первую квалификационную категорию	Количество педагогов, соответствующих занимаемой должности	Количество педагогов без категории
39	4	6	27	3

Учителя-наставники	Учителя-наставляемые
<i>Методическое сопровождение в течение учебного года</i>	
Шевцова Н.Г. , заместитель директора по учебной работе, учитель математики высшей квалификационной категории	Савельева Л.С. , учитель математики Мазина М.А. , учитель английского языка
Кугаевская С.А. , методист, руководитель МО, учитель физической культуры высшей квалификационной категории	Глухих А.С. , преподаватель-организатор ОБЖ, учитель физической культуры Свешникова И.П. , учитель физической культуры Зубов С.И. , учитель физической культуры
Лаврентьева С.Н. , учителя начальных классов высшей квалификационной категории, руководителя МО	Токарева А.Е. , учитель начальных классов Жижичкина О.В. , учитель начальных классов
Солодякова О.В. , учитель русского языка и литературы высшей квалификационной категории, руководитель МО	Кузеванова Т.О. , учитель английского языка
Здорова Г.В. , учитель английского языка	

Кадровые условия и ресурсы

Творческие группы учителей-наставников	Учителя-наставляемые
<i>Подготовка к конкурсу «Педагог года-2021», номинация «Педагогический дебют»</i>	
Лаврентьева С.Н., Бронникова Т.Н., Свяжина А.Н., Захарова Т.А., Жижичкина О.В. – учителя начальных классов, Пугачёва А.С. -учитель биологии	Токарева А.Е., учитель начальных классов (первый год работы)
<i>Подготовка к конкурсу «Педагог года-2022», номинация «Сердце отдаю детям»</i>	
Бушманова М.А., зам.директора по ВР, Кугаевская С.А., методист, Жижичкина О.В., Бронникова Т.Н., учителя начальных классов, Пугачёва А.С. -учитель биологии, Ишимцев Г.А., воспитатель	Ишимцева А.В., педагог дополнительного образования
<i>Проектная группа по сетевому взаимодействию с МЭО в 2021-2022 учебном году</i>	
Кугаевская С.А.- руководитель ПГ, ответственная за наставничество по модели «учитель-учитель» Бушманова М.А. – ответственная за наставничество по модели «студент-ученик» Алта Н.Л. – ответственная за творческую и волонтерскую деятельность (волонтеры-медики, волонтеры-доброделы, эколята) Пугачёва А.С. – ответственная за наставничество по модели «ученик-ученик»	Глухих А.С. – (четвёртый год работы, ситуативное наставничество)
<i>Проектная группа по сетевому взаимодействию с МЭО в 2022-2023 учебном году</i>	
Лаврентьева С.Н.- руководитель ПГ, учитель начальных классов высшей квалификационной категории, руководитель МО Захарова Т.А. - учитель начальных классов Васечкина Г.А. - учитель математики Попова С.С. - учитель географии Глухих А.С. - преподаватель-организатор ОБЖ, учитель физической культуры	Жижичкина О.В. - учитель начальных классов

Все молодые педагоги через два года сопровождения аттестованы на соответствие занимаемой должности, трое из них в сопровождении наставников готовят пакет документов для аттестации на первую квалификационную категорию в 2022-2023 учебном году.

Организационно-педагогические и организационно-методические условия и ресурсы

Организационно-методические условия и ресурсы	Организационно-педагогические условия и ресурсы
<ul style="list-style-type: none">✓ изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников	<ul style="list-style-type: none">✓ подготовка локальных нормативных актов, дорожной карты, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников: https://shkolakondinskaya-r86.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/
<ul style="list-style-type: none">✓ учебно-методическая, научно-методическая, информационно-аналитическая деятельность, направленная на поддержку наставничества педагогических работников в образовательной организации	<ul style="list-style-type: none">✓ разработка персонализированных программ наставнической деятельности: https://shkolakondinskaya-r86.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/
<ul style="list-style-type: none">✓ осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности	<ul style="list-style-type: none">✓ цифровая информационно-коммуникационная среда наставничества наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения
<ul style="list-style-type: none">✓ Взаимодействие с сетевыми сообществами, личные сайты педагогов-наставников: https://nsportal.ru/solodyakova-olga-viktorovna, http://kugaevskaya.ucoz.ru/index/nastavnichestvo/0-137, https://nsportal.ru/natalya-gennadevna-shevcova, https://nsportal.ru/lavrenteva-svetlana-nikolaevna и личные сайты учителей-наставляемых: https://nsportal.ru/gluhih-andrey-sergeevich, https://nsportal.ru/tatyana-olegovna-kuzevanova	<ul style="list-style-type: none">✓ оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества
<ul style="list-style-type: none">✓ https://shkolakondinskaya-r86.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/	<ul style="list-style-type: none">✓ координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью✓ контроль деятельности и анализ результатов

Организационно-педагогические и организационно-методические условия и ресурсы

Приложение 1
к приказу №216-оз

ПРОГРАММА

внутришкольного семинара
«Развитие личностного потенциала и повышение профессиональной компетентности педагогов»

Дата и место проведения: 27 ноября 2020 года, в 15:00 ч.

Цель: Создать условия для непрерывного развития учительского и профессиональной компетентности педагогов через курсовую и аттестацию, самообразование и наставничество.

Задачи:

1. Подготовить педагогический коллектив с результатами аттестации педагогов за три года.
2. Активизировать педагогов на повышение уровня профессионального роста через наставничество и самообразование.
3. Довести до педагогов возможности и перспективы успешную квалификационную категорию.
4. Провести на методическом объединении семинар «Ярмарка наставничества и распространения опыта».

Творческая группа: С.А.Кутявская – методист
Т.О.Кузнецова – учитель английского языка
О.В.Солодковича – учитель русского языка и литературы

Время	Мероприятие в рамках семинара
15.00-15.05	Регистрация участников.
15.05-15.10	Цели и задачи семинара. Порядок работы.
15.10-15.25	Анализ курсовой подготовки и аттестации педагогов за 3 года
17.25-17.35	Построение индивидуальных маршрутов профессионального роста молодых педагогов – наставничество.
17.35-17.45	Самообразование – одна из форм повышения профессионального мастерства педагогов в деле повышения качества образования.
17.45-17.55	Аттестация педагогов – возможности и перспективы.
По группам МО	Семинар «Ярмарка педагогических идей».

Исполнитель:

Э.В.Кузьмина



Управление образования администрации Кондинского района

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КОНДИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

ПРИКАЗ

от 31 августа 2022 года

№ 217-оз

г. Кондинское

О назначении руководителей методических объединений в 2022-2023 учебном году

В целях совершенствования методической работы, организации деятельности школьных методических объединений и профессионального развития педагогического работника приказываю:

1. Организовать в 2022-2023 учебном году работу школьных методических объединений
2. Назначить руководителей методических объединений:

№	Ф.И.О.	Название МО
1	Кузнецова Т.О.	МО «Точка роста»
2	Шевцова Н.Г.	МО учителей по подготовке и проведению ГИА
3	Кутявская С.А.	МО учителей практико-ориентированного цикла
4	Солодковича О.В.	МО учителей гуманитарного цикла
5	Воложанова О.П.	МО учителей, работающих с одаренными детьми
6	Белкина Л.Х.	МО учителей, работающих с детьми с ОВЗ
7	Лаврентьева С.Н.	МО учителей начальных классов
8	Пугачева А.С.	МО учителей естественно-математического цикла
9	Будоманова М.А.	МО классных руководителей

3. В своей деятельности руководители методических объединений руководствоваться Положением о школьном методическом объединении.

4. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на себя.

Директор школы

С приказом ознакомлен (д):

Н.Г. Шевцова
С.А. Кутявская
О.П. Воложанова
М.А. Будоманова
Л.Х. Белкина
С.Н. Лаврентьева
А.С. Пугачева
Т.О. Кузнецова
О.В. Солодковича

Э.В. Кузьмина

Приложение 1
к приказу №255-оз
от 30.11.2021 г.

ПРОГРАММА

внутришкольного установочного семинара
«Институт наставничества и ситифермерства – приоритетные инновационные проекты в МКОУ Кондинская СОШ»

Дата и место проведения: 15 декабря 2021 года, кабинет №7

Цель: Создание условий для непрерывного развития учительского и учительского потенциала, внедрение в практику педагогической деятельности моделей наставничества учитель-учитель и учитель-ученик, обеспечивающих профессиональное становление молодых педагогов и инновационную поддержку обучающихся.

Задачи:

1. Представить результаты внедрения целевой модели наставничества учитель-учитель.
2. Обеспечить высокий уровень включенности наставников (педагогов и учащихся) во все социальные, культурные, спортивные и образовательные процессы.
3. Мотивировать учителей – наставников к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации и развитию необходимых компетенций.
4. Подготовить педагогический коллектив с новым сетевым инновационным проектом «Ситифермерство».

Творческая группа: С.А.Кутявская – методист,
С.Н.Лаврентьева – руководитель МО учителей начальных классов,
О.В.Солодковича – учитель русского языка и литературы,
Н.Л.Аста – педагог-организатор,
А.С.Пугачева – учитель биологии, руководитель проекта «Ситифермерство».

время	Мероприятие в рамках семинара	Ответственный
14.05	Регистрация участников	Л.Х.Белкина
14.10	Цели и задачи семинара. Порядок работы. Проектная группа.	С.А.Кутявская
14.15	Наставничество, модели, словариные, первые результаты.	директор Э.В.Кузьмина
14.30	Представление опыта работы учителей-наставников по модели УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ	Учитель –наставник Кутявская С.А., Солодковича О.В., Лаврентьева С.Н.
14.40	Инструменты наставничества по модели «УЧЕНИК-УЧЕНИК» в системе общего среднего и дополнительного образования – первые результаты	Методист Кутявская С.А., Педагог-организатор Аста Н.Л.
14.50	Работа в секциях (учители начальных классов, учителя ОГЭ, ЕГЭ), учителя и педагоги дополнительного образования, классные руководители) по выбору форм реализации модели наставничества УЧЕНИК-УЧЕНИК	Руководитель секций: Лаврентьева С.Н., Шевцова Н.Г., Аста Н.Л., Будоманова М.А.
14.05	Что такое ситифермерство и зачем изучать его в школе?	Пугачева А.С.
15.00	Подведение итогов семинара. Проект решения.	Э.В.Кузьмина, С.А.Кутявская

Л.Х.Белкина

Организационно-педагогические и организационно-методические условия и ресурсы

Уч
Да
Це

№

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

АНАЛИЗ УРОКА

с позиции системно-деятельностного подхода

Ф.И.О педагога _____
Урок _____ в _____ классе
Тема урока _____
Дата « ____ » _____ 20__ г.

Диагностическая карта урока по критериям и показателям СДП

Критерии и показатели оценки деятельности учителя на уроке	Оценка в баллах	Уровень работы учителя
1.Целеполагание		
Учитель формирует содержательную цель урока (формирование системы ценностей по данному предмету)	1-2	низкий
Формулирует содержательную и развивающую цели урока	3-4	средний
Четко формулирует, что должен научиться делать ученик на данном уроке и как он это делает сам	5-6	Выше среднего
Формулирует как содержательную, развивающую, так и деятельностную цель урока (формирование умений новых способов действий)	7-8	Хороший
Формулирует как содержательную, так и деятельностную цель урока (формирование умений новых способов действий). При необходимости изменяет сценарий урока, добиваясь запланированного результата)	9-10	Высокий
2.Мотивация		
Планирует и организует работу по актуализации опорных знаний учащихся как подготовительный этап, позволяющий быстро и качественно включить учащихся в освоение нового знания.	1-2	Низкий
В течение всего урока применяет формы, методы, приемы, позволяющие активизировать познавательную деятельность учащихся	3-4	Средний
Продумывает систему мотивации уч-ся к учебной деятельности; создает на уроке «точку удивления», условия («ловушки») для фиксации уч-ся границы между знанием и незнанием	5-6	Выше среднего
Добивается, чтобы уч-ся самостоятельно сформулировали цель урока как собственную учебную задачу, и создает на уроке ситуацию сотрудничества	7-8	Хороший
Добивается, чтобы уч-ся самостоятельно сформулировали цель урока как собственную учебную задачу, и создает на уроке ситуацию сотрудничества и «ситуацию успеха» для каждого ученика. Уч-ся самостоятельно проектируют пути и средства достижения поставленных целей.	9-10	Высокий
3.Содержание учебного материала и содержание образования (СУМ и СО)		
Отбирает СУМ адекватно теме и содержательной цели урока	1-2	Низкий
Отбирает СУМ адекватно теме, содержательной и развивающей целям урока. СУМ по объему носит необходимый и достаточный хар-р. Материал подобран с учетом работы с мотивацией	3-4	Средний
Различает понятия СУМ и СО. Единица содержания образования (способ, алгоритм, схема, различие) представлена обучающимся наглядно	5-6	Выше среднего
Выстроенная структура урока и логика подачи учебного материала позволяла обучающимся на уроке успешно осваивать запланированные СУМ и СО	7-8	Хороший
Единица содержания образования (способ, схема, алгоритм, различие) не дается уч-ся в готовом виде, а проектируется на уроке вместе с детьми: выделяется, обсуждается и моделируется в ходе рефлексии. При необходимости учитель изменял сценарий урока, добиваясь запланированного результата	9-10	Высокий
4.Формы организации познавательной деятельности уч-ся		
Работает с классом фронтально на всех этапах урока	1-2	Низкий

Использует парную или групповую работу уч-ся для взаимопроверки или взаимопомощи. Выбирает формы коммуникативного взаимодействия уч-ся в парах или группах для проговаривания каждым учеником нового знания, алгоритма действий во внешней речи	3-4	Средний
Организует учебное сотрудничество детей совместно – распределенную деятельность при решении учебных задач, учит детей работе в группе	5-6	Выше среднего
Создает условия для выстраивания ребенком индивидуальной траектории изучения предмета	7-8	Хороший
Исходит из того, что каждый уч-ся индивидуален, и организует работу каждого ученика на уроке по индивидуальному плану. Учитель работает попеременно с разными группами уч-ся, дифференцируя их по уровню знаний	9-10	Высокий
5.Методы обучения		
На уроке преобладают вербальные (монолог учителя) и наглядные методы обучения	1-2	Низкий
Применяет современные и наглядные средства обучения, ИКТ, тестовые технологии; учит составлять опорные сигналы, схемы, алгоритмы и блок-схемы; добывать информацию из учебника, справочников, Интернета; учит переводить информацию из одного вида в другой (текст- в таблицу, таблицу- в график, диаграмму)	3-4	Средний
Организует самостоятельную работу уч-ся, которая проверяется ими по эталонам	5-6	Выше среднего
Применяет интерактивные методы обучения, поисковые, исследовательские, эвристические беседы, проблемное обучение, внутрипредметную и межпредметную интеграцию	7-8	Хороший
Применяет нетрадиционные формы урока: ОДИ, урок-игра, дебаты, урок-диспут, урок-проект, урок в формате технологии формирования критического мышления	9-10	Высокий
6.Рефлексия		
Оценивает работы уч-ся, комментируя оценки. Подводит итоги урока сам, не привлекая уч-ся	1-3	Низкий
Организует подведение итогов урока, вовлекая уч-ся в рефлексию их деятельности. (Какова была тема урока? Какую цель вы ставили перед собой? Что научились делать? Над чем еще предстоит работать?)	3-4	Средний
Организует экспресс-диагностику результатов на уроке так, чтобы учителю, и каждому ученику было очевидно, чему они научились на уроке, а над чем еще предстоит работать	5-6	Выше среднего
Учит детей осуществлять контроль и самооценку своей деятельности в соответствии с выработанными критериями (предлагает уч-ся оценить свою работу на уроке по специально продуманным к этому уроку критериям)	7-8	Хороший
Создает условия для выстраивания ребенком индивидуальной траектории изучения предмета. Домашнее задание носит дифференцированный хар-р в зависимости от результатов, полученных в ходе организованной учителем рефлексии уч-ся их деятельности на уроке	9-10	Высокий

Выводы (успешные этапы урока):

Н- 13а, 13б

С- 24-14

К- 26-25

Х- 48-37

В- 60-49

Уровень работы учителя: _____

Эксперт: _____

Учитель: _____

Организационно-педагогические и организационно-методические условия и ресурсы

Курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки	Конференции	Вебинары, семинары, педсоветы	Видеолекции, практикумы	Педагогические тестирования профессиональных компетенций, сертификация	Педагогические Олимпиады, конкурсы	Экспертная деятельность в составе жюри, публикации
2020-2021 учебный год						
ООО «Инфоурок», г.Смоленск, 14.12.2019 – 25.06.2020 г., 600 часов Диплом о профессиональной переподготовке по программе «Организация деятельности фитнес-тренера» с присвоением квалификации «Фитнес-тренер»	26-28.08.2020 г. Августовское совещание педагогических работников ХМАО-Югры	ООО «Высшая школа делового администрирования», г.Екатеринбург, 08.09.2020 г., 9 часов Онлайн-семинар на тему: «Экстренная допсихологическая помощь детям»	ООО «Знанио», 30.01. 2021 г., Международный практикум «Обеспечение медиабезопасности детей и подростков в сети Интернет»	ООО «Инфоурок», г.Смоленск, Сертификат соответствия по квалификации «Фитнес-тренер» на три года до 24.06.2023 г.	ООО «Знанио», 31.01.2021 г., <u>Международная олимпиада «Современный педагог - 2021»</u> , I место	Всероссийская образовательная олимпиада по физической культуре «Знаток спорта» для школьников 2-4 классов в соответствии с ФГОС НОО
ЦНОиИ, г. Санкт-Петербург, 16.07.-31.07.2020 г., 72 часа «Тренер (инструктор) детского фитнеса: технология составления программ и методика физкультурно-оздоровительных занятий»	06-08.04.2021 г. ООО «Инфоурок», г.Смоленск, Онлайн-конференция «Учитель: вертикальный рост внутри профессии. Наставничество как универсальная технология передачи опыта»	Внутришкольный установочный семинар 21.10.2020 г. «Развитие эмоционально-мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности как условие формирования профессиональной компетентности и повышения качества образования»	ООО «Знанио», 30.01. 2021 г., Международный практикум «Эффективный урок: слагаемые успеха»	ООО «ЯНДЕКС», Интенсив «ЯУчитель-2.0», Москва, 22.10.2020 г., «Диагностика педагогических компетенций»: Анализ своих действий –100% Развитие учеников – 92% Ориентация на учебный результат – 58% Индивидуальный подход-75% Сотрудничество с коллегами-75% Атмосфера в классе – 87%	«PEDOLIMP», 08.04.2021 г. II местов Международной олимпиаде по внедрению дистанционных технологий в образовательный процесс	ООО «Знанио», 13.02.2021 г., Публикация технологической карты урока

Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы МКОУ Кондинская СОШ

Ресурсы	Вид ресурса
✓ рекреационная зона для проведения индивидуальных и групповых встреч наставников и наставляемых	кабинет педагога-психолога, методический кабинет
✓ доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников	стенд в учительской, страничка на официальном сайте школы https://shkolakondinskaya-r86.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/ , чаты/группы наставников-наставляемых в социальной сети viber, VK https://vk.com/kondinskaya_sosh
✓ широкополосный (скоростной) интернет, WI-Fi	средства для организации видео-конференц-связи
✓ другие материально-технические ресурсы	компьютерное и мультимедийное оборудование

Материально-технические условия и ресурсы

Для эффективной реализации образовательных программ в школе работают 35 оборудованных учебных кабинетов: 9 – начальной школы, 3 – русского языка, 3 – математики, 2 – истории, 2 – иностранных языков, 2 – информатики, 1- музыки, 1- физики, 1 – химии, 1 – биологии, 1 – географии, 1- ИЗО, 1 - ОБЖ, 4 – технологии, столярная и слесарная мастерские, 2 спортивных зала, кабинет психолога, методический кабинет, актовый зал, библиотека, 5 лаборантских, столовая, медицинский кабинет.

Все учебные кабинеты эстетично оформлены, оснащены компьютерной техникой, выходом в сеть Интернет, имеют паспорта и планы развития.

Учебные кабинеты, методический и кабинет психолога оборудованы техникой:

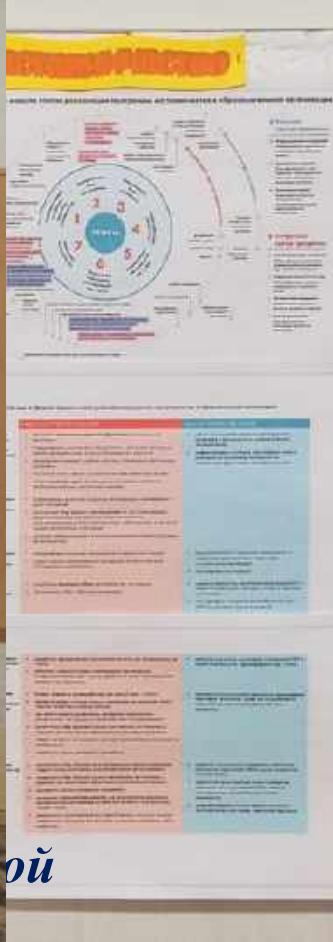
- ✓ компьютеры, используемые в учебных целях: 100 , из них 12 в кабинете информатики, 55 – портативные персональные компьютеры (4 мобильные классы 2012 г.), 33 – компьютеры, автоматизированные места учителей (2003, 2006, 2007, 2008 , 2010, 2013 г);
- ✓ цифровые лаборатории (начальная школа, 2007 г);
- ✓ 12 интерактивных досок, 30 мультимедийных проекторов, 29 принтеров, 14 МФУ.

Каждый кабинет подключен к сети Интернет, со скоростью выхода 120 Мбит/с и безлимитным доступом.

Проблема: большая часть компьютеров не поддерживает современное программное обеспечение, необходимо приобретение новых компьютеров в кабинеты информатики (24 штуки), постепенное обновление рабочих мест учителей компьютерной и мультимедийной техникой.

Материально-технические условия и ресурсы

Методический кабинет



ой

Кабинет психолога



Система мотивирования и стимулирования

	Президентских состязаниях, в спортивных соревнованиях, ГТО (не более 3-х), Спартакиаде, фестивале валетов (для учителей физической культуры и ОБЖ)	- победитель	3		
3	Результативность участия в интеллектуальных, творческих внеурочных конкурсах (в том числе дистанционных, он-лайн) по линии Управления образования, Департамента образования (1-11 кл)	Муниципальный уровень: - 2-3 место - победитель	2 3		
4. Профессиональные достижения педагога и повышение уровня педагогического мастерства					
1	Активность и результативность участия в конкурсах педагогического мастерства «Педагог года», «Самый классный классный»	Муниципальный уровень: - участник - 3 место - 2 место - 1 место	10000 руб. 15000 руб. 20000 руб. 25000 руб.		
2	Активность и результативность участия в конкурсах «Лучший учитель», на грани Гивны района, Губернатора округа	Муниципальный уровень: - участник - призер - победитель	3 5 8		
3	Участие в организации и проведении методических мероприятий (лекции, семинары), открытые уроки	- Школьный уровень - Муниципальный уровень	1 2		
4	Кадровая мотивация	- Исполнительская дисциплина (отсутствие жалоб, своевременная сдача документов, своевременное выполнение ОБЖ) - Инициативность работы - Наставничество	1000 от 1-10 лет 1000 от 11-20 лет 1500 От 1000-2000		
		- Участие в профессиональной сертификации (по линии управления образования) - Тестирование (по линии управления образования) - Вебинары (по линии управления образования)	1 (за каждый) 1 (за каждый) 1 (за каждый)		
5	Участие в инновационных проектах	- Школьный уровень - Муниципальный уровень - Региональный	1 2 3		
5. Сложность предмета					
1	Компетенция за сложность предмета (по нагрузке)	1) начальная школа, русский язык, математика; 2) история, литература, обществознание, биология, информатика, английский язык, физика, химия, география; 3) физическая культура, технология, черчение, музыка, ИЗО, ОБЖ, МХК.	5 4 3		
6. Общественная деятельность					
1	Привлечены в качестве экспертов, членов жюри и др. (проверка оценочных работ, ВПР, РДР, НИКО, ОГЭ, ЕГЭ – репетиционных) – по приказу ОУ	- Школьный уровень - Муниципальный уровень - Региональный уровень	1 2 3		
2	Работа в школьной комиссии	- Работа на заседаниях комиссии по распределению стимулирующей выплаты.	1		
3	Воспитательная и методическая работа	Организация работы ПМО (за одно МО)	1000 руб.		
4	Работа в летнее время	Привлечение в качестве организаторов на ОГЭ, ЕГЭ. Работа на пришкольном участке. Организация летней оздоровительной кампании.	1 день по приказу		
7. Сохранение здоровья					
1	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Учителями физической культуры и педагоги (при отсутствии тренера) Учителями-предметниками (при отсутствии тренера)	2 1		
			Итого баллов к оплате:	За 2 полугодие	За 1 полугодие

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии: _____

качества работы учителя
пед. год

Подтверждающие материалы: протоколы экзаменов, результаты аттестации, приказы, справки, грамоты, дипломы, грамоты			
Баллы	Частота применения и набранные баллы (заполнение ежедневных, работа комиссии 1 раз и в полугодие)		
	2 полугодие 2022г. (за предыдущий период)		1 полугодие 2023г. (за предыдущий период)
пед. деятельность			
пед. деятельность	Для начальной школы по каждому предмету 3 (за каждый предмет) 3 (за каждый класс) 5 (за каждый класс) 2 (за каждого учителя) 3 (за каждого учителя)		
процент % В – оценка			
% - 40%	1		
% - 60%	2		
% - 100%	3		
до 80%	3		
до 80%	2		
до 80%	2		
до 80%	1		
до 80%	2		
по учащимся			
по учащимся	1,5 2 2 5 7 3 место 2 место 3 место бедитель		
по учащимся			
ученик	2		
3 место	3		
бедитель	4		
ученик	5		
3 место	5		
бедитель	7		
3 место	2		

Психолого-педагогические условия и ресурсы

В МКОУ Кондинская СОШ для педагогов, вовлечённых в систему наставничества созданы психолого-педагогические условия:

- ✓ атмосфера психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе, которая позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.*
- ✓ использование методик и технологий рефлексивного и эмоционального отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации личностных ресурсов, часто скрытых от самих себя;*
- ✓ психологическая поддержка формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, бесед; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;*
- ✓ формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.*

Уровень эффективности наставничества

Критерии эффективности – это то, без чего невозможно оценить качество проделанной работы. Оценка эффективности программы наставничества является важным этапом всего процесса интеграции молодых педагогов в коллектив. Смысл такой оценки состоит в том, чтобы установить, какую пользу получают педагоги (и наставник, и наставляемый) от реализации программ наставничества.

Основная цель оценки эффективности заключается в том, чтобы проанализировать результаты и внести необходимые корректировки при подготовке и проведении аналогичных программ в будущем. Такая оценка помогает выяснить, в какой степени были достигнуты цели предприятия от внедрения системы наставничества.

Критерии эффективности системы наставничества должны соответствовать следующим условиям:

- ✓ Простота.* Информация для подсчета эффективности должна быть легко собираемой, легко подсчитываемой и переводимой в графический вид;
- ✓ Адаптивность.* Все критерии оценки должны быть напрямую связаны с учетной системой образовательной организации, легко включаться в нее и иметь потенциал для переключения сопровождения педагога одного учебного предмета на другой, имеющий иную специфику (например, физическая культура и английский язык);
- ✓ Показательность.* Результаты внедрения системы наставничества должны иллюстрировать и показывать эффективность прилагаемых педагогами усилий и средств в количественных и качественных единицах.

Критерии эффективности системы наставничества

- 1. Достижение целей системы наставничества** Данный критерий предполагает соотнесение и сравнение стратегических целей школы с целями внедрения системы наставничества и полученными результатами.
- 2. Мнение всех участников системы**

Оценить результаты помогает анкетирование всех участников системы. Получив от педагогов (непосредственных руководителей, наставников) данные о прохождении программы, проведя анализ документов, можно сравнить полученные результаты с ожидаемыми.
- 3. Достижение педагогами требуемой результативности**

Для оценки по этому параметру необходима статистика по средним срокам достижения педагогами требуемых результатов до внедрения системы наставничества и полученными показателями после реализации программы.
- 4. Соответствие занимаемой должности или квалификационной категории**

Оценивается в ходе аттестации педагогов, участия в профессиональных конкурсах, работы в составе творческих групп, с помощью наблюдения или путем тестирования. Полученные результаты – это объективный показатель наставничества. Причем, следует оценивать изменения работе не только подопечных, но и их наставников.
- 5. Экономическая эффективность**

Предполагает определение той реальной выгоды, которую получает образовательная организация в результате внедрения системы наставничества.

Возможные риски

1. **Бессистемное внедрение наставничества**

Оно влечет за собой формальный подход участников процесса. Когда система наставничества не увязана с показателями эффективности деятельности, а программы обучения и оценки не связаны между собой, педагоги и школа не получают нужного результата.

2. **Спад энтузиазма, отсутствие интереса**

Участники работают пару месяцев на волне энтузиазма, потом перестают уделять наставничеству должное внимание. Это происходит из-за отсутствия адекватных систем мотивации и контроля результатов.

3. **Плохая организация процесса**

Плохая организация, отсутствие документов, регламентирующих работу наставников и их подопечных, приводят к хаосу и формальному выполнению задач. Как результат – неопределенность обязанностей и меры ответственности наставников, размытые задачи, связанные с адаптацией и профессиональной подготовкой молодых педагогов, отсутствие четкой ответственности школы перед наставниками.

4. **Неподготовленность самих наставников**

Успех обучения наставников с применением системы наставничества серьезным образом зависит от опыта и квалификации наставников. Когда отсутствуют специальные мероприятия по развитию навыков наставников, получается печальный результат: подопечные оцениваются некорректно, обратная связь является формальной и демотивирует их.

5. **Соппротивление**

Незаинтересованность наставников и подопечных в системе наставничества. Это происходит в случае директивного внедрения программы и при неадекватной системе мотивации или отсутствии должного информирования с постановкой целей и задач вводимой системы наставничества всех участников процесса.

Поскольку сама система наставничества строится на создании команды, взаимной ответственности педагогов, ключ к ее успешному функционированию – тесное взаимодействие всех участников процесса. Тщательное планирование и подготовка среды для изменений – необходимое условие успешной реализации системы наставничества.

Анализ и диагностика

Любая система время от времени нуждается в коррекции и еще чаще – в контроле. Система наставничества – не исключение. Придерживается ли наставник разработанного плана работы? Продумана ли документация, которая регламентирует весь процесс наставничества? Что делать, если наставник не справляется со своими обязанностями?

Чтобы преодолеть эти и другие препятствия, в МКОУ Кондинская СОШ **настроены механизмы контроля**. Процесс состоит из двух этапов: выбора ответственного за координацию наставничества и создание документации, регламентирующей действия наставников и молодых педагогов.

Первый этап. Выбор ответственного за координацию всего процесса.

В обязанности куратора входит осуществление периодического **мониторинга процесса наставничества**. Именно он имеет право проверять текущую документацию и получать обратную связь от педагогов. Также к нему стекается и вся информация о работе системы. В его обязанности входят оповещение участников о начале нового этапа программы (это особенно важно, когда программа только внедряется) и обработка оценочных бланков.

Каждый наставник **фиксирует конкретные даты мероприятий** в своём плане работы – это обеспечивает более четкую организацию наставничества.

Второй этап. Создание документации, регламентирующей весь процесс наставничества.

Важным элементом осуществления контроля и мониторинга являются регламентирующие документы и бланки отчетности. Продуманная документация значительно экономит время всех участников педагогического сопровождения и позволяет получить адекватную информацию, которую можно использовать для оценки результата и планирования дальнейшей деятельности.

К таким документам относятся: Положение о наставничестве, Дорожная карта, план проводимых мероприятий наставником и бланки оценки, которые заполняет наставник и куратор.

Для обеспечения своевременной коррекции в системе наставничества В МКОУ Кондинская СОШ:

- Регулярно (ежемесячно, ежеквартально, ежегодно) **проводятся опросы и анкетирование педагогов**;
- **Анализируются объективные показатели эффективности** (положительная динамика качественной успеваемости, курсовая подготовка, результативное участие в конкурсах, соревнованиях, конференциях, семинарах и др.);
- **Налажены механизмы обратной связи** (постоянный и оперативный контроль за процессом наставничества).

По итогам мониторинга и контроля принимаются соответствующие решения.

Анализ и диагностика

№	Критерии и показатели		Содержание и результаты
1	Сформированность системы управления инновационной деятельностью в ОО	<p>Приказы, локальные акты</p> <p>Проектные, творческие группы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Положение о внедрении целевой модели наставничества в МКОУ Кондинская СОШ от 10.09.2020 г., с изменениями от 31.08.2022 г. (Приложение к Приказу №222-од). 2. Приказ №176-од от 11.09.2020 г. «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам». 3. Приказ №179-од от 17.09.2020 г «О методическом сопровождении молодых педагогов» , Приказ №225-од от 01.09.2022 г. «О методическом сопровождении молодых педагогов». 4. Приказ № 201-од от 15.09.2021 г. «Об организации работы волонтерских отрядов» на 2021-2022 учебный год. 5. Комплекс мер («дорожная карта») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МКОУ Кондинская СОШ на 2022-2023 учебный год <p>Сформирована проектная группа, которая прошла серию интенсивов в работе с МЭО по обучению и разработке проектов по наставнической деятельности.</p> <p>Проектная группа состоит из 5 педагогов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кугаевская С.А.- руководитель ПГ, ответственная за наставничество по модели «учитель-учитель». 2. Бушманова М.А. – отвечает за наставничество по модели «студент-ученик». 3. Алта Н.Л. – ответственная за творческую и волонтерскую деятельность (волонтеры-медики). 4. Глухих А.С. – наставничество в военно- патриотическом и спортивном направлении. 5. Пугачёва А.С. – ответственная за наставничество по модели «ученик-ученик», обучение наставников; ответственная за работу волонтерского отряда «Доброделы».
2	Продукты наставнической деятельности		<ol style="list-style-type: none"> 1. Программы методического сопровождения молодых педагогов 2. Кейсы анкет по выявлению педагогических затруднений 3. Кейсы памяток молодому педагогу 4. Схемы анализа и самоанализа уроков 5. Технологические карты уроков 6. Памятки о типах системно-деятельностного урока (структуры разного типа урока) 7. Разработанные схемы анализа и самоанализа уроков и технологические карты уроков соответствуют требованиям ФГОС о проведения системно-деятельностного урока.

Анализ и диагностика

№	Критерии и показатели		Содержание и результаты
3	Результативность наставнической деятельности	Описание результатов, полученных в процессе наставнической деятельности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Молодые педагоги успешно проходят адаптацию включения в коллектив в первый год работы. 2. Педагоги принимали активное участие в творческих, спортивных, военно-патриотических мероприятиях, профессионально-педагогических конкурсах, семинарах, конференциях и олимпиадах. 3. Под руководством молодого преподавателя-организатора ОБЖ Глухих А.С. (во второй и третий год работы) МКОУ Кондинская СОШ заняла 1 место в месячнике оборонно-массовой работы, 1 место в Спартакиаде допризывной молодёжи, 2 место в кадетском фестивале и смотре строя и песни, 2 и 3 место в соревнованиях по пулевой стрельбе. 4. Учащиеся под руководством молодого педагога Свешниковой И.П. принимали активное участие в шахматных турнирах и занимают призовые места (в 2022 г. переехала в г.Лангепас). 5. Все молодые педагоги ежегодно проходят курсы повышения квалификации. 6. Пять молодых педагога из восьми прошли процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности, трое готовят документы для аттестации на 1 квалификационную категорию. Три педагога первый год в должности.
4	Информационное сопровождение наставнической деятельности		<p>На личных сайтах педагогов представлены программы и планы работы с молодыми педагогами https://nsportal.ru/solodyakova-olga-viktorovna, http://kugaevskaya.ucoz.ru/index/nastavnichestvo/0-137, https://nsportal.ru/natalya-gennadevna-shevcova</p> <p>Видеорепортаж В.Гончарова о наставничестве в школе https://ok.ru/video/3875416836691</p> <p>В сентябре 2022 г. на сайте школы появилась страница «Наставничество».</p>
5	Социальная значимость наставнической деятельности		<p>Все молодые педагоги и их наставники удовлетворены результатами наставничества.</p> <p>Проект имеет социальную значимость: успешная адаптация в коллективе, оказание социально-педагогической поддержки, передача опыта, саморазвитие и самообразование, престиж.</p>

Анализ и диагностика

Динамика качественной успеваемости обучающихся у педагогов-наставляемых

ФИО молодого педагога	Учебный предмет	2018-2019 уч.год	2019-2020 уч.год	2020-2021 уч.год	2021-2022 уч.год
Глухих А.С.	ОБЖ	81	79	80	82
	Физическая культура	91	89	90	91
Жижичкина О.В.	Начальные классы	-	-	70	72
Кузеванова Т.О.	Английский язык	-	-	54	56
Савельева Л.С.	Математика	38	37	39	39
Свешникова И.П.	Физическая культура	-	-	62	65
Токарева А.Е. (Маляренко)	Начальные классы	-	-	88	90

2021 год – Педагог года Кондинского района,
номинация «Педагогический дебют» -
Маляренко А.Е. 2 место



2022 год – Педагог года Кондинского района,
номинация «Сердце отдаю детям» -
Ишимцева А.В. 3 место

Анализ и диагностика



Подтянутый, спортивный, активный, позитивный, трудолюбивый преподаватель-организатор ОБЖ и учитель физической культуры Глухих Андрей Сергеевич в первый год работы снискал уважение коллег и обрёл любовь учащихся. Все достижения Глухих А.С. и учащихся на его страничке <https://nsportal.ru/gluhih-andrey-sergeevich>

Анализ и диагностика



Активный, открытый, позитивный, талантливый, творческий, перспективный молодой педагог, учитель английского языка Кузеванова Татьяна Олеговна, руководитель Центра «Точка роста», классный руководитель 6Б класса. Все достижения Кузевановой Т.О. и её учащихся на страничке

<https://nsportal.ru/tatyana-olegovna-kuzevanova>

Анализ и диагностика

№ п/п	Полное Ф.И.О. работника	Должность	Курсовая подготовка и переподготовка молодых педагогов		
			2020-2021 уч. год	2021-2022 уч. год	2022-2023 уч. год
1	Глухих Андрей Сергеевич	Преподаватель-организатор ОБЖ, учитель физической культуры	1. АУ "Региональный молодёжный центр", г.Ханты-Мансийск, 11-12.12.2020 г., 6 ч, СЕМИНАР по вопросам формирования у детей и молодежи культуры безопасности поведения (1 этап - безопасность при подготовке проведения массовых мероприятий по туристско-краеведческой деятельности в природной среде)	1. ФГБОУВО Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, заочное обучение с 27.10.2021 г.	1. ООО «Центр развития компетенций Аттестатика», г.Тула, 14.10.2022 г., 104 часа, «Формирование функциональной грамотности на уроках физической культуры в соответствии с обновлёнными ФГОС НОО и ООО»
2	Жижичкина Ольга Вячеславовна	Учитель начальных классов		1. АНО ДПО «Волгоградская Гуманитарная Академия профессиональной подготовки специалистов социальной сферы», г.Волгоград, 06.08.-04.09.2021 г., 144 часа, «Методика преподавания основ религиозных культур и светской этики» 2. ИСО, г.Воронеж, 11.10-08.11.2021 г., 72 часа, «Особенности преподавания учебных предметов «Родной (русский) язык» и «Литературное чтение на родном (русском) языке» по ФГОС НОО» 3. ИСО, г.Воронеж, 11.10-08.11.2021 г., 72 часа, «Формирование методического и технологического инструментария учителя начальной школы, обеспечивающего реализацию требований ФГОС» 4. ФИОКО, г.Москва, 14-28.03.2022 г., 36 часов, «Оценивание ответов на задания всероссийских проверочных работ. Начальные классы» 5. ООО «Федерация развития образования», ОП «Портал Учителя.РФ», 28.03.-21.04.2022 г., 144 часа, «Роль учителя начальных классов и специфика реализации школьных программ в соответствии с обновлёнными ФГОС-21»	1. ИРО, г. Ханты-Мансийск, 24.10-07.11.2022 г., 72 часа, «Рабочая программа воспитания: разработка и реализация в современных условиях общеобразовательной организации на основе программы «Социокультурные истоки»»

Анализ и диагностика

№ п/п	Полное Ф.И.О. работника	Должность	Курсовая подготовка и переподготовка молодых педагогов		
			2020-2021 уч. год	2021-2022 уч. год	2022-2023 уч. год
3	Кузеванова Татьяна Олеговна	Учитель английского языка	<ol style="list-style-type: none"> 1. Московская академия профессиональных компетенций. г. Москва, 12.08-08.10.2020 г., 324 часа, Диплом о профессиональной переподготовке № ППП 3790-25 по программе «Педагогическое образование. Английский язык в ОО» 2. ЦНОиИ, г. Санкт-Петербург, 16.10.-16.11.2020 г., 144 часа, «Учитель иностранного языка: преподавание предмета в соответствии с ФГОС ОО и СОО. Профессиональные компетенции» 3. ИРО, г. Ханты-Мансийск, 10.11-17.11.2020 г., 36 часов, «Учёт результатов ГИА в повышении качества преподавания предметов основного общего и среднего общего образования (иностраный язык)» 4. Центр онлайн-обучения Всероссийского форума «Педагоги России: инновации в образовании», 16-20.11.20 г., 20 часов, «Программа по развитию умения дошкольников и младших школьников читать на английском языке» 5. Московская академия профессиональных компетенций. г. Москва, 15.01-12.02.2021 г., 72 часа, «Обучение и воспитание учащихся с ОВЗ в условиях инклюзивного образования и актуальные вопросы преподавания английского языка при реализации ФГОС» 6. Московская академия профессиональных компетенций. г. Москва, 17.05-10.08.2021 г., 324 часа, Диплом о профессиональной переподготовке № ППП 4598-55 по программе «Педагогическое образование. Немецкий язык в ОО» 	<ol style="list-style-type: none"> 1. «Единый урок.рф», 31.10.2021 г., 36 часов, «Преподавание предметной области «Основы духовно-нравственной культуры народов России»» 2. ИРО, г. Ханты-Мансийск, 18.03-04.04.2022 г., 36 часов, «Эффективное управление процессом формирования и развития функциональной грамотности: теория и практика» 3. РРЦ ФГ ХМАО – Югры, г.Сургут, БУВО «СурГУ», 14.03-01.04.2022 г., 36 часов, «Содержание и методика преподавания курса финансовой грамотности различным категориям обучающимся» 4. ООО «Федерация развития образования», г.Брянск, 29.05.2022 г., 144 часа, «Классное руководство в реализации концепции 2022 «Школа Минпросвещения России»» 5. ООО «Инфоурок», г.Смоленск, 27.05-15.06.2022 г., 72 часа, «Ведение и развитие учебного процесса с использованием современных педагогических технологий в контексте реализации обновлённых ФГОС НОО и ОО» 	

Анализ и диагностика

№ п/п	Полное Ф.И.О. работника	Должность	Курсовая подготовка и переподготовка молодых педагогов		
			2020-2021 уч. год	2021-2022 уч. год	2022-2023 уч. год
4	Токарева Анжелика Евгеньевна	Учитель начальных классов	<ol style="list-style-type: none"> 1. ЦНОиИ, г. Санкт-Петербург, 16.10.-30.10.2020 г., 72 часа, «Технология реализации рабочих программ учебных предметов образовательной области "Родной язык и литературное чтение" в начальной школе» 2. ЦНОиИ, г. Санкт-Петербург, 16.10.-30.10.2020 г., 36 часа, «Организация и руководство проектной деятельностью в начальной школе» 3. Башкирский государственный университет, г.Бирск, 05-25.11.2020 г., 72 часа, «Методика организации кружковой работы по конструированию и робототехнике с детьми дошкольного и младшего школьного возраста» 4. ОЦ «Каменный город», г. Пермь, 27.04.-11.05.2021 г., 36 часов, «Организация и содержание работы в летнем оздоровительном лагере» 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ИСО, г.Воронеж, 11.10-11.11.2021 г., 72 часа, «ФГОС-21. Компетенции педагогического работника в части обновлённых ФГОС: эффективная реализация общеобразовательных программ и обеспечение личностного развития учащихся» 	



Свидетельство о регистрации СВМ СПб № ФС 77 - 75728 Выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)

ВСЕРОССИЙСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ
ПЕДЖУРНАЛ

СЕРТИФИКАТ

слушателя
№ 1116131
Настоящим удостоверяется, что

Кугаевская Светлана Александровна
МКОУ Кондинская СОШ п.Кондинское ХМАО-Югра
Должность: методист

Принял(а) участие во Всероссийской конференции «Иновационная деятельность в образовательной организации: вчера и сегодня» в качестве слушателя

Материалы конференции: <https://pedjournal.ru/konf.html>
Дата участия: 27 октября 2021 года

Председатель жюри  Максименков А. А.

 Педагогический Журнал | PedJournal.ru

СВИДЕТЕЛЬСТВО

удостоверяет, что

Кугаевская Светлана Александровна
учитель физической культуры
МКОУ Кондинская СОШ

принял(-а) активное участие в онлайн-конференции
«УЧИТЕЛЬ: ВЕРТИКАЛЬНЫЙ РОСТ ВНУТРИ ПРОФЕССИИ.
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УНИВЕРСАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ
ПЕРЕДАЧИ ОПЫТА»

Прошедшей 6-8 апреля 2021 года
(6 академических часов)

Лекторы:

Елена Овсянникова 
преподаватель высшей школы, заместитель директора ОЧУ СОШ «Московская классическая гимназия», эксперт в сфере образования

Татьяна Ромашова 
заместитель директора по воспитательной работе,
учитель физики ОЧУ СОШ «Московская классическая гимназия»

 3И29257538
08.04.2021

 
И.В. ЖАБОРОВСКИЙ
руководитель
учебного центра «Инфоурок»

Лицензия на осуществление образовательной деятельности № 5201
выдана 02.04.2018 г. Департаментом Смоленской области по образованию и науке бесплатно

Анализ и диагностика: достижения наставников

Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
Муниципальное образование Кондинский район



Куга
А
М

участнику рс
разра
функциона
вне

«Лучшая ме

Начальник управления об

Генерал Управления образования
Администрация Кондинского района
от 08.01.2022 № 212

Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
Муниципальное образование Кондинский район
Администрация Кондинского района
Управление образования



Серти

вып

Солодяки

Викт

МКОУ Конд

участнику районного
разработок п
функциональной грс
внеурочной
НОМИ
«Лучшая методичес

Начальник управления образования

Управление образования
Администрация Кондинского района
от 06.01.2022 № 212

г.т. Междо

Всероссийская онлайн-олимпиада
исовой грамотности и предпри

ПЕДАГОГ
ГОДА 2021

ПЕДАГОГ ГОДА 2021
(конкурс педагогического мастерства)
Образовательная лицензия №5257

ДИПЛОМ
победителя

ПЕДАГОГ
ГОДА 2022

ПЕДАГОГ ГОДА 2022
(конкурс педагогического мастерства)
Образовательная лицензия №5257

ДИПЛОМ
победителя

НАГРАЖДАЕТСЯ

Солодякова Ольга Викторовна

победитель международного конкурса
педагогического мастерства «ПЕДАГОГ ГОДА 2022»

МКОУ Кондинская СОШ



А. А. Смирнова

ООО «Знанию» • Рег. №06999884 • pedgoda.ru
Свидетельство СМИ: Эл. №ФС77-72074

НПТ22: 100671923160 от 2021-12-28 Проверка подлинности документа на сайте организатора pedgoda.ru

Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
Муниципальное образование Кондинский район



кат

дмиле
че

я СОШ

са методических
ированию
сти в урочной и
ьности

ботка мероприя
деятельности»



Н.И. Сулова

Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
Муниципальное образование Кондинский район



плана

СОШ

одических
ованию
в урочной и вне-
сти

тка мероприятия
ельности»

Н.И. Сулова



Анализ и диагностика: достижения наставников



Ханты-Мансийский автономный округ-Югра
Министерство образования Кондинский район



СЕРТИФИКАТ

Подтверждает
Кугаевская Светлана
МКОУ Кондинская СОШ
п. Кондинское
Успешно прошла
по теме «Внутришкольный контроль и
оценка образовательных результатов»
и подтвердила квалификацию
профессиональной компетенции
«Организация системы внутришкольного контроля»
Номер документа: 12.04.2021



МИНИСТЕРСТВО
ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

ПОЧЕТНАЯ ГРАМОТА

НАГРАЖДАЕТСЯ

*Солодякова
Ольга Викторовна*

учитель
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Кондинской средней общеобразовательной школы,
пгт. Кондинское, Кондинский район
за многолетний добросовестный труд
и значительные заслуги в сфере образования

Заместитель Министра

Т.В. Васильева



Приказ Министерства
образования Республики Югра
от 16 августа 2022 г. № 163/н

СЕРТИФИКАТ

Подтверждает, что
Солодякова Светлана
Александровна
педагог физической культуры
У Кондинская СОШ

прошла тестирование по теме:
«Методическое сопровождение
образовательного процесса»

27 вопросов из 30 предложенных,
тестирование пройдено с 1 попытки.

Документ действителен только при достижении высокого результата
тестирования. Проверить подлинность документа, а также посмотреть
за историю выдачи данного документа, можно по ссылке:
infourok.ru/standart

Сертификат профессиональной деятельности № 5201 выдан 02 апреля 2018 г.
в области по образованию и науке бесплатно.



Документ выдан в соответствии с
стандартом профессиональной деятельности
наставника-информатора



КИ40410965
12.04.2021

infourok.ru

Цели, задачи наставничества «Учитель-ученик»

Цель: Успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи:

- 1. Оказывать всестороннюю помощь в раскрытии личного и профессионального потенциала как учителя, так и ученика.*
- 2. Способствовать самоопределению, личностному развитию, формированию ценностных и жизненных ориентиров, осознанному выбору профессии,*
- 3. Развивать лидерские, организационные, коммуникативные навыки и компетенции.*
- 4. Помогать в приобретении и накоплении опыта участия в творческих, научно-исследовательских проектах, в решении жизненных задач.*
- 5. Мотивировать обучающихся на саморазвитие и самореализацию.*

Модель наставничества «Учитель-ученик»

Результативность участия в исследовательской деятельности

2019-2020 учебный год		2020-2021 учебный год		2021-2022 учебный год	
Муниципальный этап		Муниципальный этап		Муниципальный этап	
Шаг в будущее	Юный и исследователь	Шаг в будущее	Юный исследователь	Шаг в будущее	Юный исследователь
Всего/ победители и призеры	Всего/ победители и призеры	Всего/ победители и призеры	Всего/ победители и призеры	Всего/ победители и призеры	Всего/ победители и призеры
0 пандемия	0 пандемия	4/3	1/1	6/4	9/6
0	0	75%	100%	67%	67%
				Из них по проекту «Ситифермерство»: 1/1 100%	Из них по проекту «Ситифермерство»: 1/1 100%

Результат регионального этапа Всероссийского конкурса исследовательских проектов «Без срока давности» среди обучающихся 8–11 классов образовательных организаций, реализующих ОП ООО и СОО в 2021-2022 году- **1 место** в подпрограмме «Архивные документы и периодическая печать» заняли **Солодкова А.** и **Бронников С.**, 10 класс, руководитель **Тищенко Е.Н.**, учитель истории (Письмо АУ ХМАО-Югры «Центр военно-патриотического воспитания и подготовки граждан к военной службе» №10-исх-78 от 18.04.2022 г.)

Модель наставничества «Учитель-ученик»

Результативность участия в олимпиадном движении

2019-2020 учебный год		2020-2021 учебный год		2021-2022 учебный год	
Муниципаль- ный этап	Региональный этап	Муниципаль- ный этап	Региональный этап	Муниципаль- ный этап	Региональный этап
Всего/ победители и призеры	Всего/ победители и призеры	Всего/ победители и призеры	Всего/ победители и призеры	Всего/ победители и призеры	Всего/ победители и призеры
21/12	0/0	49/24	2/0	65/32	2/1
57%	0%	49%	0%	49%	50%

**Баженов Никита, ученик 9Б класса занял 2 место
в региональном этапе Олимпиады школьников по информатике**

Модель наставничества «Учитель-ученик»

Результативность участия в инновационном проекте «Ситифермерство»



1. Муниципальный этап НПК Пугачёва А.С.
2. Муниципальный этап НПК руководитель Свяжина А.Н
3. Клюка Валерия, ученица 10 направлению "Биотехнологии" (заняла 1 место в регионе), в октябре

«Без почвы» руководитель
«...таминами получу!»
«...ЮТЕСН» по
...рошла отборочный тур (2
...ал – Сириус.

Цели, задачи наставничества «Ученик-ученик»

Цель: Повышение качества обучения через выстраивание системы разносторонней поддержки обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями.

Задачи:

- 1. Оказывать помощь учащимся в реализации лидерского потенциала, коммуникаций и предметных компетенций.*
- 2. Способствовать улучшению образовательных, творческих, спортивных результатов.*
- 3. Сформировать сообщество обучающихся, обладающих высоким уровнем включённости в образовательные и воспитательные процессы.*

Результативность Модели наставничества «Ученик-ученик»

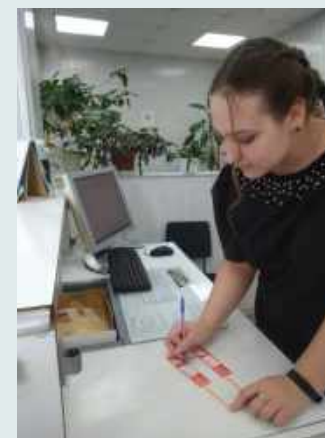
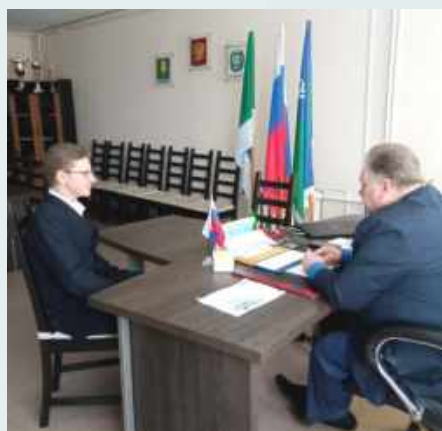


34	128
11%	42%
168	
62%	

Результативность Модели наставничества «Ученик-ученик»

В наставнических объединениях растёт смена поколений:

«Юнармейцы», «Кадеты», «Допризывники» - военно-патриотическое направление
«Волонтёры-доброделы», «Волонтёры-медики», «Эколята» - волонтёрское направление
«Профессионалы» – профориентационное направление
«Спортсмены» - спортивное направление
«Артисты» - творческое направление



В чем польза наставничества для всех участников?

Оцениваемые результаты программы	Результаты наставничества в МКОУ Кондинская СОШ
<ol style="list-style-type: none">1. уровень удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;2. рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;3. творческое, интеллектуальное развитие учащихся;4. участия в проектной, исследовательской и олимпиадной деятельности;5. рост успеваемости и улучшение поведения учащихся;6. рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.	<ol style="list-style-type: none">1. успешная адаптация молодых специалистов;2. закрепление на рабочем месте, удовлетворенность профессиональной деятельностью.3. аккумуляция и трансляция опыта в профессиональных сообществах (создание педагогами личных сайтов и мини-сайтов), размещением продуктов профессиональной деятельности (образовательных программ, разработок уроков, мероприятий и т.д);4. успешное прохождение процедуры аттестации;5. качественные показатели участия обучающихся в ГИА, ВПР; мониторинг предметных результатов по итогам четверти, года;6. результативное участие педагогов и обучающихся в конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях;7. результативное участие в профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях;8. наличие портфолио;9. успешная профориентация.

В чем польза наставничества для педагогов?

Наставничество полезно всем!

Как показывает практический пятилетний опыт, польза от разработки и внедрения системы наставничества доступна всем участникам этого процесса: и подопечным, и самим наставникам. Ну и, безусловно, школа выигрывает в целом.

Польза для подопечных:

Система наставничества предполагает, что обучение происходит на рабочем месте и в рабочее время, когда молодые педагоги взаимодействуют с более опытными и высококвалифицированными наставниками. Во время этого процесса они:

- ✓ Получают своевременную помощь на этапе адаптации в новом коллективе или переходе на новую должность;*
- ✓ Ощущают поддержку в профессиональном развитии;*
- ✓ Развивают профессиональные навыки, умения и компетенции, оказывающие влияние на достижение результатов, необходимых образовательной организации;*
- ✓ Повышают самоуважение, уверенность в себе и позитивное отношение к работе, особенно по мере профессионального и карьерного роста (Кузеванова Т.О., молодой педагог, третий год работы, назначена руководителем МО «Точки роста»);*
- ✓ Получают обратную связь от наставников, стимулирующую к активной деятельности;*
- ✓ Своевременно анализируют собственные сильные и слабые стороны;*
- ✓ Берут на себя ответственность за самообразование и повышение профессионального уровня (Глухих А.С., Кузеванова Т.О., Жижичкина О.В. Готовят документы для аттестации на первую категорию);*
- ✓ Осознают причастность к педагогическому коллективу в целом.*

В чем польза наставничества для педагогов?

Польза для наставников:

Безусловно, беря на себя функции наставников, у педагогов существенно увеличиваются трудовые и временные затраты. Нужно самим погружаться в тонкости методики обучения взрослых, нужно находить время в течение рабочего дня для того, чтобы пообщаться со своими подопечными, обучить чему-то новому, проверить качество выполняемых заданий, следить за реализацией индивидуальных планов развития и так далее.

Но, несмотря на все возникающие сложности и дополнительную нагрузку, сами наставники получают ощутимую пользу от обучения своих подопечных. Они:

- ✓ Имеют перспективы карьерного роста;*
- ✓ Получают признание заслуг и статуса;*
- ✓ Завоевывают репутацию профессионалов и доверие коллег;*
- ✓ Пробуют реализовать себя в другой сфере деятельности, например, в качестве методиста (Кугаевская С.А., ранее в должности учителя), руководителя МО (Солодякова О.В., ранее в должности учителя), завуча (Шевцова Н.Г. ранее в должности учителя и руководителя МО);*
- ✓ Развивают собственные навыки управления;*
- ✓ Получают возможность увидеть новые пути решения педагогических задач;*
- ✓ Систематизируют имеющийся профессиональный опыт;*
- ✓ Принимают участие в формировании профессиональной команды.*

В чем польза наставничества для педагогов?

Польза для образовательной организации

Многие согласятся с утверждением, что наличие в компании эффективно функционирующей системы наставничества, как правило, позитивно сказывается на ее имидже в районе, характеризует зрелость в плане работы с персоналом, понимание работодателем основных задач адаптации и развития педагогов. Внутри школы наставничество способствует улучшению психологического климата и имиджа работодателя в глазах сотрудников.

Перечислим возможные плюсы наставничества для образовательной организации:

- ✓ Стабилизируется численность педагогического состава, снижается текучесть кадров;*
- ✓ Школа получает подготовленный персонал с оптимальным сроком адаптации;*
- ✓ Формируется команда высококвалифицированных педагогов, мотивированных на достижение более высоких результатов;*
- ✓ Существенно экономится время руководителей структурных подразделений на обучение молодых специалистов;*
- ✓ Отлаживается процесс передачи опыта, развивается система внутренней оценки и экспертизы;*
- ✓ Оптимизируются затраты на обучение педагогов;*
- ✓ Улучшается взаимодействие педагогов в коллективе;*
- ✓ Складывается позитивное отношение к внутришкольному обучению;*
- ✓ Повышается имидж школы.*

Благодарю за внимание!

