

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра  
Кондинский район  
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
Шугурская средняя общеобразовательная школа

# *МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «РОСТ-ОК»*



<https://shkolashugurskaya-r86.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/?type=41>

## АКТУАЛЬНОСТЬ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение Шугурская средняя общеобразовательная школа реализует программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования. По состоянию на 01.09.2022 обучается 82 человека обучающихся, 27 воспитанников. Педагогический коллектив состоит из 23 педагогических работников.

Создание Модели наставничества позволяет обеспечить профессиональный рост педагогических работников, затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

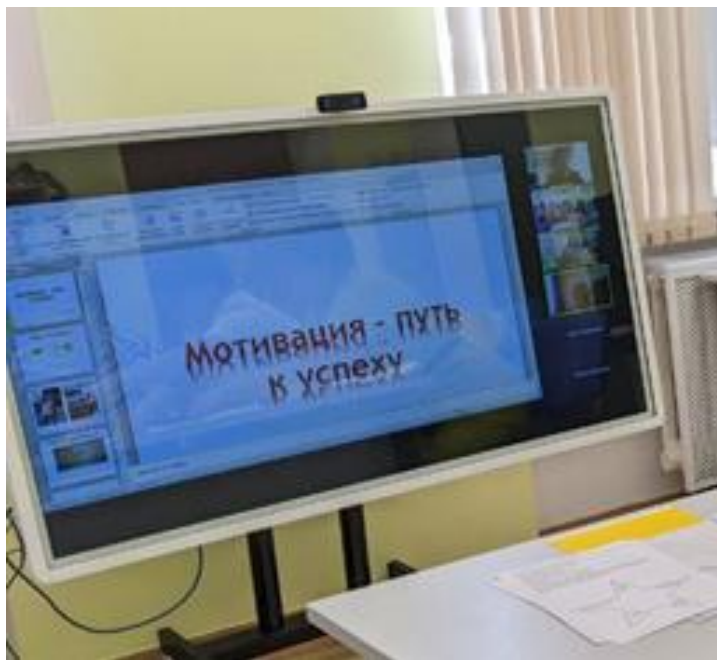


Важно создавать ситуацию успешности работы каждого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста, его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Настоящая Модель наставничества призвана помочь в организации деятельности наставников с педагогами на уровне образовательной организации.



Модель наставничества «РОСТ-ОК» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 01.01.2001 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в МКОУ Шугурской СОШ региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».



# НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

## ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»
- Письмо от 21.12.2021 Общероссийского Профсоюза образования № 657 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 о направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях для учета и использования в работе (Приложение на 60 л.).
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. – Москва: Минпросвещения России – Общероссийский Профсоюз образования, 2021. – 20 с. (Приложение на 40л. «Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников», приложения 1-2 Дорожная карта, Положение).
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». Приложение 1-2 Целевая модель наставничества, Методические рекомендации.
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 года) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов».
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021)



## РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
- Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27.11.2020г. № 10-П-1792 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22.07.2021 № 10-П-1000 «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
- Приказ Департамента и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.11.2019 г. № 1533 "Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника"
- Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19 апреля 2022 г. № 202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», с изменениями от 13 мая 2022 № 259-о
- Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 21 апреля 2022 г. № 212-о «Об информационно и организационно-методическом сопровождении общеобразовательных организаций Югры, в части вовлечения в различные формы поддержки и сопровождения учителей в возрасте до 35 лет в первые три года работы, процесса внедрения наставничества педагогических в общеобразовательных организациях Югры»
- Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 16 мая 2022 г. № 261-о «О проведении первичного мониторинга «Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования».
- Приказ АУ «Институт развития образования» от 19.04.2022 года №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа — Югры»
- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
- Приказ Департамента и молодежной политики ХМАО-Югры от 25.11.2019 г. № 1533 "Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника"



### Муниципальный уровень

- Приказ от 11.05.2022 № 258 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Кондинского района»;
- Приказ от 17.05.2022 № 275 «Об организации работы районной проблемно-творческой группы по вопросам внедрения системы наставничества в Кондинском районе».

### Институциональный уровень

- Приказ от 20.05.2022 № 233 Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МКОУ Шугурской средней общеобразовательной школе»;
- Дорожная карта по внедрению системы (целевой модели) наставничества в МКОУ Шугурской СОШ;
- Приказ от 08.09.2022 № 375 «Об утверждении наставнических пар на 2022-23 учебный год»;
- Индивидуальные планы развития под руководством наставников, утвержденные приказом от 12.09.2022г №378.



# «РОСТ-ОК»- реверсивное образовательное сотрудничество и творчество!



*Если запастись терпением и проявить старание, то посеянные семена знаний непременно дадут добрые всходы.*

*Леонардо Да Винчи*

**«Что может быть честнее и благороднее, как научить других тому, что сам наилучшим образом знаешь!»**

**Марк Фабий Квинталиани**



**Это знак реверсивности!**

**РЕВЕРСИВНЫЙ** – значит, обеспечивающий возможность движения чего-либо в направлении, противоположном заданному.

**В случае модели наставничества МКОУ Шугурской СОШ реверсивность означает обоюдное сотрудничество в рамках изначально заданного!**

**Таким образом, в идеологии наставничества в МКОУ Шугурской СОШ реверсивная модель наставничества выступает как инновационная, рациональная форма повышения компетенций педагогов общеобразовательного учреждения в плоскостях различных форм профессиональных образовательных сообществ.**

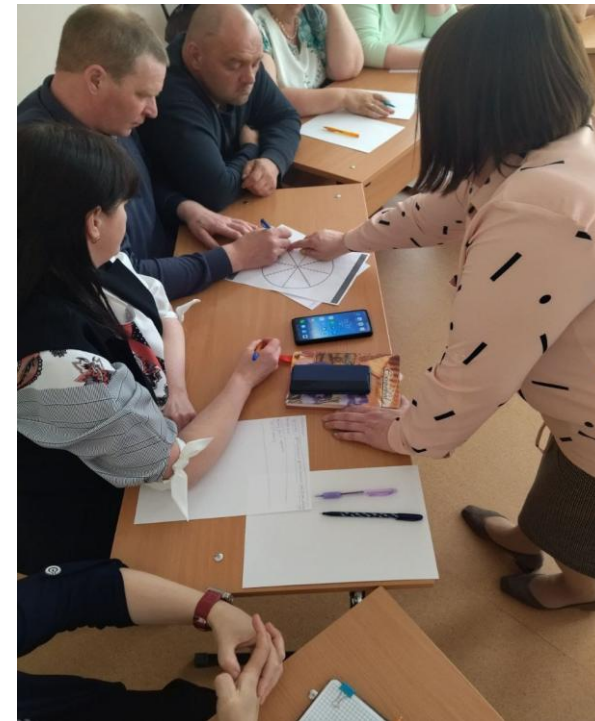




**Цель наставничества** - оказание помощи наставляемым, в отношении которых осуществляется наставничество, в приобретении необходимых компетенций, выполнения должностных обязанностей, адаптации в коллективе, а также а также взаимообогащение опытом, знаниями, профессиональными умениями.

**Задачи:**

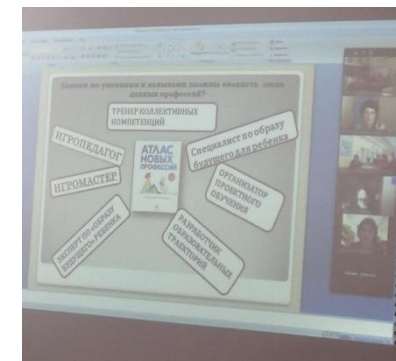
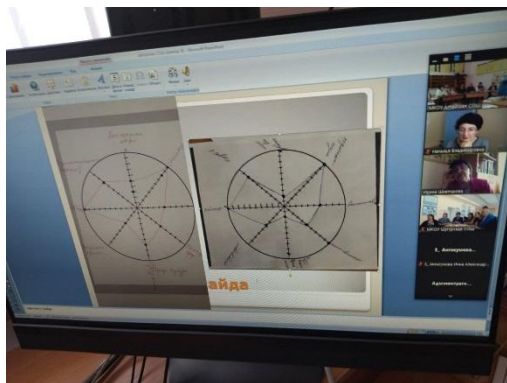
1. Ускорить процесс профессионального становления.
2. Выработать у наставляемых высокие профессиональные и моральные качества, добросовестность, дисциплинированность, сознательное и творческое отношение к делу.
3. 3. Оценить профессиональные компетенции наставляемых, исходя из результатов исполнения возложенных на них должностных обязанностей, а также осуществить мероприятия, предусмотренные индивидуальными планами обучения.



4. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению традиций и правил поведения в образовательной организации.
5. Оказать моральную и психологическую поддержку наставляемому в профессиональных трудностях, возникших при выполнении должностных обязанностей.
6. Содействовать наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися.
7. Развивать способность наставляемого самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.



# МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА МКОУ ШУГУРСКОЙ СОШ



Система наставничества в муниципальном образовании Кондинский район

Муниципальное казенное образовательное учреждение Шугурская средняя общеобразовательная школа

Модель «РОСТ-ОК»

Внутреннее наставничество

Флэш-наставничество

Традиционное наставничество

Скорая педагогическая помощь

Партнерское наставничество

Реверсивное наставничество

Внешнее наставничество

Удаленное в рамках проекта «500+»

Практиканты

МКОУ Алтайская СОШ Кондинского района

Закрепление за студентом учителя - предметника



# ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Принцип реверсивности

Принцип личностного подхода

Принцип гуманности

Принцип демократичности

Принцип природосообразности

Принцип эффективности

Принцип социального взаимодействия

Принцип согласованности

Принцип роста

Принцип саморазвития

Принцип рефлексивности

Принцип добровольности

Принцип доброжелательности

Принцип психологической поддержки



## Методы наставничества:

- интерактивные (беседа, диалог, дискуссия);
- проблемный
- проектный;
- мастер-класс;
- консультирование;
- инструктирование;
- демонстрация действий и поведения;
- «научение через наблюдение»;
- наблюдение и анализ деятельности наставника;
- персонализированная имитация;
- анализ практических ситуаций;
- рефлексия и анализ деятельности наставляемых;



- метод самонаблюдения как разновидность наблюдения
- интроспективного анализа как своеобразная техника "исследования себя".
- метод игры.
- тренинговый метод
- метод философствования.
- метод микрообучения и самоанализа.



Реализация Модели наставничества включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: **внутренний (контур образовательной организации)** и **внешний по отношению к ней**. Это **инвариантная** составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во **внутреннем контуре** концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На **внешнем контуре** представлены структурные компоненты различных уровней

- управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.



- **Внутренний контур.** Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации». Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации. Руководитель образовательной организации осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества. Куратор Модели наставничества методическое сопровождение педагогов.

**Внешний контур:** муниципальный уровень – Управление образования администрации Кондинского района, региональный уровень, региональный уровень - автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» (АУ «Институт развития образования») на основании соглашений о сотрудничестве с управлением образования администрации Кондинского района и и центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ), федеральный уровень - (ФГАОУ ДПО) «Академия Министерства просвещения Российской Федерации».

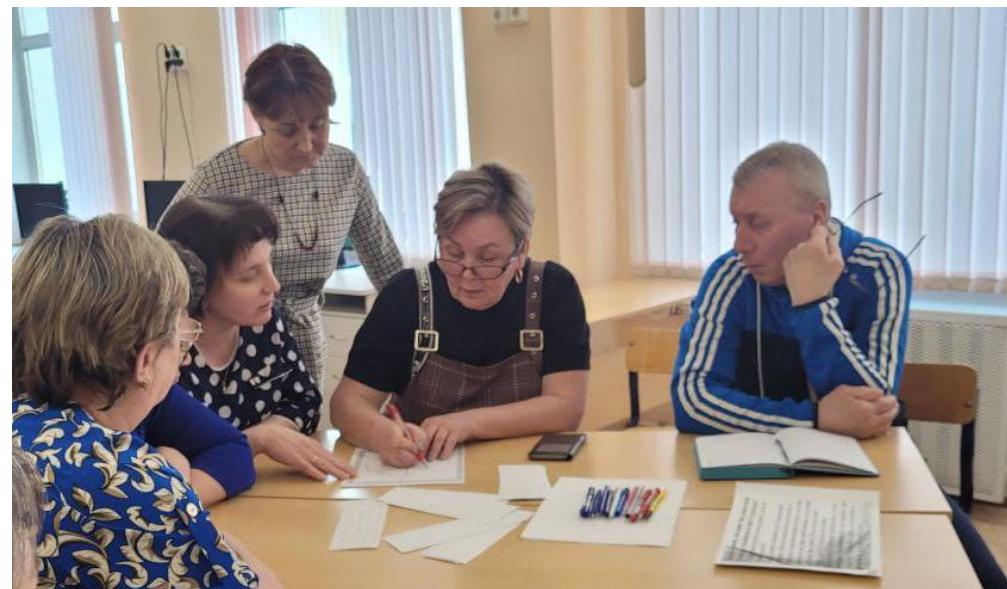


## Формы наставничества

### Традиционная модель наставничества

– это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3-6-9-12 месяцев). Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям, при этом учитываются: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Как правило, между наставником подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения, что позволяет более полно раскрыть способности молодых специалистов.

Партнерское наставничество – сотрудничество, обмен опытом на равных.





## Флэш-наставничество

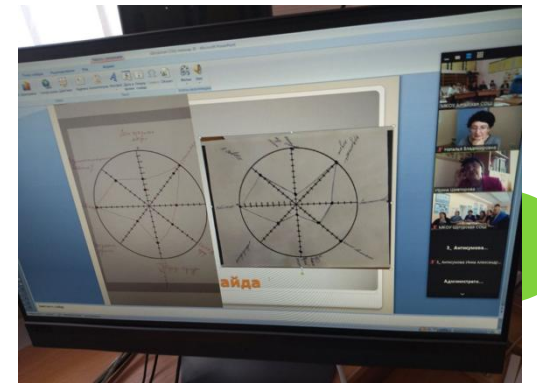
– это новая концепция наставничества. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, участвуют в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев, причем последние могут запросить резюме нескольких наставников, чтобы сопоставить их качества и возможности. После того как подопечному назначается наставник, они могут после первой личной встречи принять решение о прекращении отношений. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.



**Скорая педагогическая помощь** – это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня или специалистом по развитию персонала с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

**Реверсивное наставничество** - модель взаимодействия двух учителей (или иных педагогических работников) по разным вопросам.

Высококвалифицированный профессионал консультирует менее опытного учителя по вопросам образовательного процесса, в свою очередь, он становится подопечным более молодого учителя по вопросам, в которых испытывает затруднения.



## Удаленное наставничество -

модель взаимодействия двух школ в рамках реализации программы «500+»

**МКОУ  
Шугурская  
СОШ,  
школа-  
наставник**

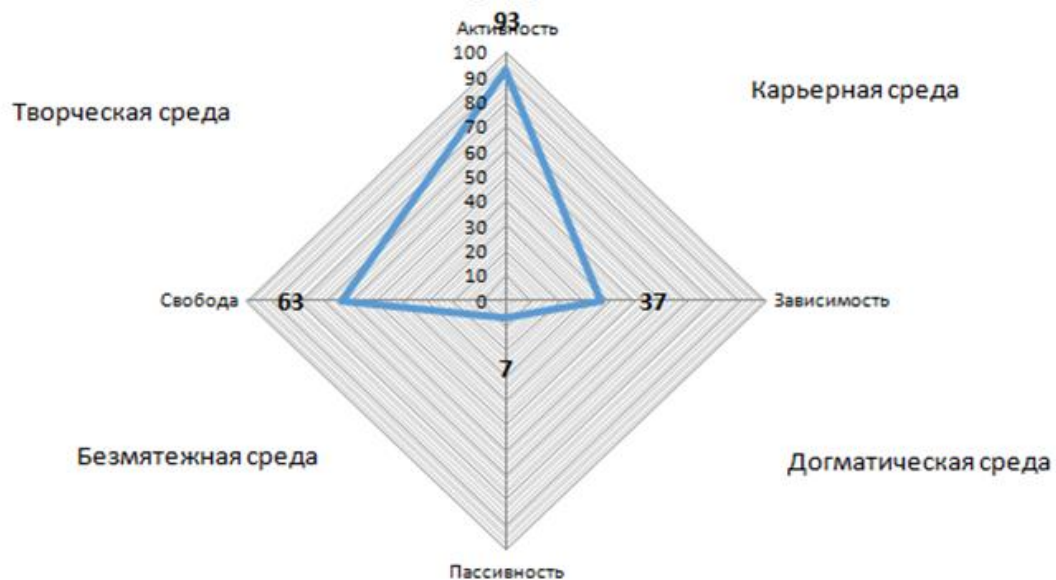


**МКОУ  
Алтайская  
СОШ, школа -  
наставляемый**



## Факторы «РОСТ-а»

Графическая модель соотношения типов образовательной среды



По результатам психологического исследования условий по созданию комфортного пребывания в коллективе

отмечается факт преобладания творческой среды над карьерной; фактор проявления свободы творчества и действий над зависимостью от различного рода факторов.

## ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПО СОЗДАНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОМФОРТА В КОЛЛЕКТИВЕ

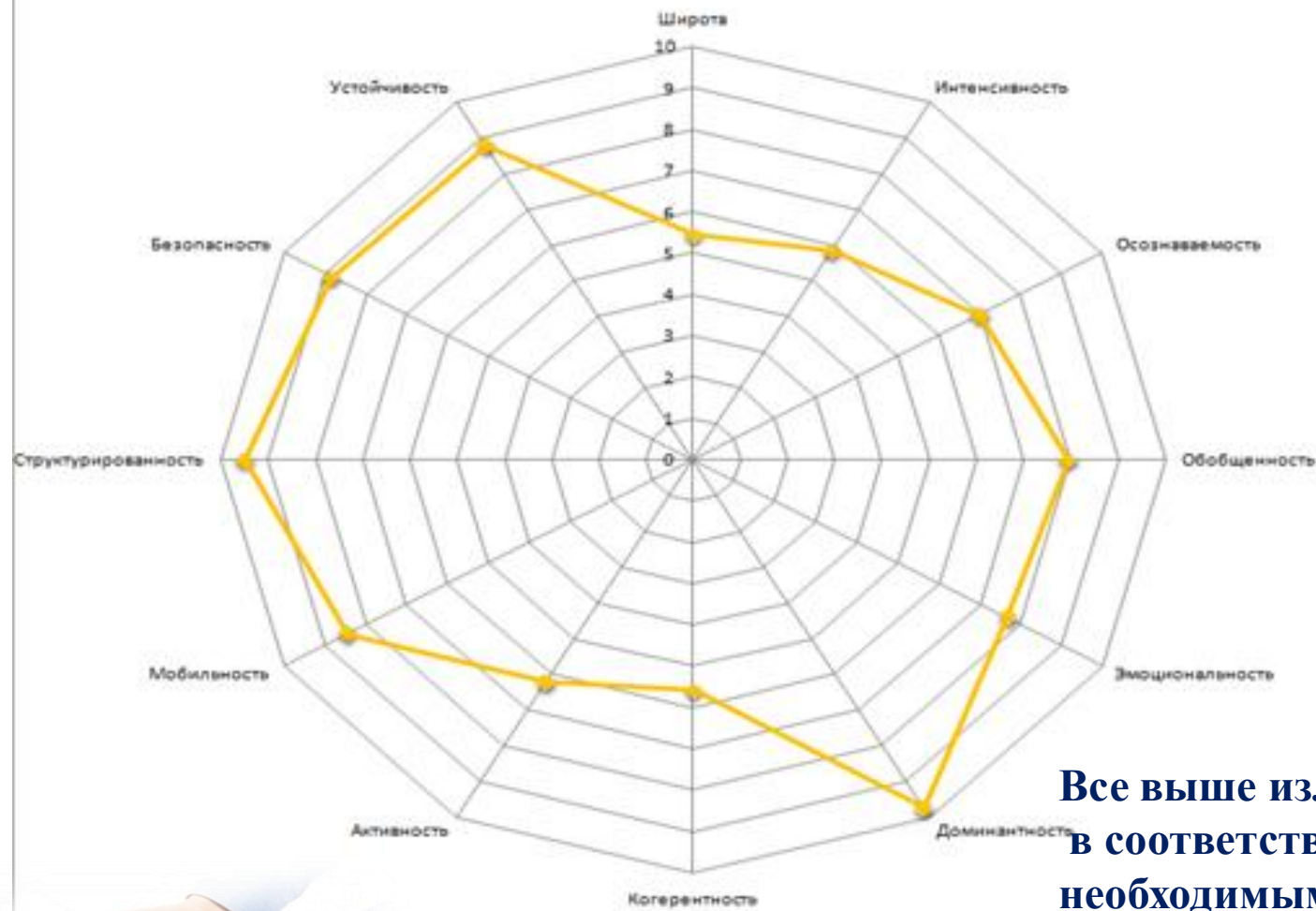
Графическая модель соотношения типов образовательной среды



Фактор творческой среды преобладает над догматической и карьерной средой



**ПО РЕЗУЛЬТАТАМ  
КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ  
(МЕТОДИКА ЯСВИНА)  
НА УРОВНЕ ВЫШЕ СРЕДНЕГО  
НАХОДЯТСЯ ПОКАЗАТЕЛИ  
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО  
КОМФОРТА И ДОВЕРИЯ,  
ВЗАИМОПОМОЩИ И УВАЖЕНИЯ  
В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ  
КОЛЛЕКТИВЕ**



**Все выше изложенные факторы проранжированы в соответствии с диаграммой и являются необходимым и достаточным условием для деятельностного подхода и творческой работы коллектива МКОУ Шугурской СОШ**



## Психолого-педагогический ресурс Модели наставничества:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно- ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; 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.



## РЕСУРСНЫЕ ОСНОВАНИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

**Кадровые условия:** 17% - педагоги первой квалификационной категории, 30% - высшей. 11% педагогов – молодые учителя, педагог-психолог. Приказом утвержден куратор Модели наставничества. Пройдены курсы повышения квалификации 75% наставников.

**Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы** включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.



- **Материально-технические условия:** 12 учебных кабинетов, 1 компьютерный кабинет, 3 административных кабинета, большой спортивный зал, актовый зал, библиотека, кабинет педагога-психолога, логопедический кабинет. Кабинеты обеспечены выходом в Интернет, мультимедийными средствами, компьютерами, оргтехникой, учебными пособиями, наглядно-демонстрационным материалом, дидактическим материалом.
- **Финансово-экономические условия:** участие в системе наставничества является одним из показателей Рейтинговой карты педагога согласно Положению об оплате труда. ***Нематериальные способы стимулирования*** предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:
  - наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
  - наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
  - награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.







Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  
АДМИНИСТРАЦИЯ КОНДИНСКОГО РАЙОНА

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

от «11» октября 2022 года

пгт. Междуреченский

№ 503

**О проведении методического недели  
«Школа педагогического мастерства»  
(МКОУ Шугурская СОШ/МКОУ Алтайская СОШ)**

Во исполнение «дорожной карты» по повышению качества образования в школах с низкими образовательными результатами на 2022 учебный год, с целью поддержки школ с низкими образовательными результатами по преодолению разрыва в образовательных возможностях и достижениях обучающихся за счет повышения управленческого, педагогического и ресурсного потенциала **приказываю:**

1. Провести в период с 17-21 октября 2022 года в режиме онлайн методическую неделю для педагогов МКОУ Шугурской СОШ и МКОУ Алтайской СОШ по теме «Школа педагогического мастерства» (далее – методическая неделя).
2. Утвердить программу методической недели (приложение 1).
3. Директору МКОУ Алтайской СОШ (Чернобровиной О.С.), исполняющему обязанности директора МКОУ Шугурской СОШ (Поповой С.С.):
  - 3.1. Организовать участие педагогов в мероприятиях методической недели.
  - 3.2. Создать условия для участия педагогов образовательной организации в мероприятиях методической недели.
4. Заместителю директора МКОУ Шугурская СОШ (Поповой С.С.) в срок до 31.10.2022 года подготовить справку (аналитические материалы) по итогам методической недели.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности  
начальника управления образования

М.А. Козлова



В результате внедрения и реализации Модели наставничества создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
  - обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.





Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  
АДМИНИСТРАЦИЯ КОНДИНСКОГО РАЙОНА

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

от «18» апреля 2022 года

№ 211

пгт. Междуреченский

**О проведении методического семинара-практикум  
«Профессионально-личностный рост педагога –  
результат сотворчества коллектива»  
(МКОУ Шугурская СОШ/МКОУ Алтайская СОШ)**

Во исполнение «дорожной карты» по повышению качества образования в школах с низкими образовательными результатами на 2022 учебный год, с целью поддержки школ с низкими образовательными результатами по преодолению разрыва в образовательных возможностях и достижениях обучающихся за счет повышения управленческого, педагогического и ресурсного потенциала **приказываю:**

1. Провести 20 апреля 2022 года в 15.00 часов в режиме онлайн методический семинар-практикум для педагогов МКОУ Шугурской СОШ и МКОУ Алтайской СОШ по теме «Профессионально-личностный рост педагога – результат сотворчества коллектива» (далее – онлайн - семинар).
2. Утвердить программу онлайн-семинара (приложение 1).
3. Руководителям МКОУ Шугурской СОШ (Ноховой Э.М.) и МКОУ Алтайской СОШ (Чернобровиной О.С.):
  - 3.1. Организовать участие в онлайн-семинара педагогов образовательной организации.
  - 3.2. Создать условия для участия педагогов образовательной организации в онлайн-семинара.
4. Специалисту – эксперту отдела организационно – правового обеспечения (Яглович О.В.) в срок до 30.04.2022 года подготовить справку (аналитические материалы) по итогам онлайн-семинара.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.



Начальник управления образования

Н. И. Сулова



# Эффекты «РОСТ-та»

## Удаленное реверсивное наставничество

Совершенствование педагогического мастерства учителей путем взаимодействия педагогических коллективов МКОУ Алтайская СОШ и МКОУ Шугурской СОШ.

### МКОУ Шугурская СОШ

Состоялся «Педагогический форум» по теме «Функциональная грамотность учителя – основа развития функциональной грамотности ученика». Педагоги представили свой опыт по формированию функциональной грамотности учащихся как условия повышения качества образования.

Шмакова Людмила Германовна, логопед-дефектолог МКОУ Шугурской СОШ раскрыла актуальные проблемы формирования читательской грамотности. Были продемонстрированы методы и приемы работы с текстом. Педагогический опыт был представлен на высоком уровне, использовались различные виды заданий.

### МКОУ Алтайская СОШ

Педагоги МКОУ Алтайская СОШ и педагоги школы – наставницы на мастер – классах смогли представить свой опыт по теме «Формирование и развитие функциональной грамотности школьника, как один из способов повышения качества образования». Шивторова Ирина Семеновна, методист МКОУ Шугурской СОШ, провела мастер – класс «Основы функциональной грамотности»,

Все проведенные мероприятия были направлены на реализацию методической темы недели. Методическая неделя – это форма изучения, распространения и обобщения педагогического опыта. Традиционно участвовали в ней учителя различных категорий с различным стажем – от молодых до опытных специалистов



# Эффекты «РОСТ-та»



Все проведенные мероприятия методической недели были проанализированы приёмом «Шесть шляп мышления».

Каждый педагог анализировал с определенной точки зрения: белая шляпа – факты, красная – эмоции, желтая – возможности, синяя- смысл, черная – критика, синяя – итог.

## Методическая неделя «Школа педагогического мастерства» МКОУ Алтайская СОШ – МКОУ Шугурской СОШ

Дата	Форма проведения	Тема мероприятия	Цель	Фамилия Имя Отчество
25.04.2022г (понедельник)	1. Открытие методической недели	«Школа педагогического мастерства»	Создание атмосферы творческой активности, сотрудничества педагогов	Чернобровина Ольга Сергеевна, директор МКОУ Алтайская СОШ Гензевская Ольга Марковна, заместитель директора МКОУ Шугурской СОШ
	2. Мастер-класс	«Мотивация-путь к успеху»	Ознакомление с приемами, которые повышают учебную мотивацию и способствуют успеху	Росина Олеся Алексеевна Кашкарова Василия Нигаматовна Мошкин Алексей Алексеевич, МКОУ Алтайская СОШ
	3. Практикум	«Ставим цели в образовании Таксовомия Блума»	Формирование компетенции педагога в постановлении/формулировке учебных целей с ориентацией на достижение результатов	Петрова Алена Викторовна, методист МКОУ Алтайская СОШ Шигарова Ирина Семеновна, учитель географии МКОУ Шугурской СОШ
26.04.2022г (вторник)	1. Открытый урок математики	«Умножение числа 2. Закрепление»	Показать применение модели «Смешенного обучения (Ротация станций)»	Петрова Алена Викторовна, МКОУ Алтайская СОШ
	2. Интегрированный урок-игра	«Формирование математич. и финансовой грамотности на уроке»	Формирование математической и финансовой грамотности обучающихся	Богордьева Елена Станиславовна, учитель математики МКОУ Шугурской СОШ
27.04.2022г (среда)	1. Открытый урок английского языка	«Формирование навыков говорения на уроках англ. языка»	Показать систему работы над формированием навыка диалогической речи на уроках английского языка	Романова Татьяна Александровна, учитель английского языка МКОУ Алтайская СОШ
	2. Мастер-класс	«Современные приемы работы с текстом на уроках»	Формирование читательской грамотности у обучающихся	Цымбалок Ольга Александровна, учитель русского языка и литературы МКОУ Шугурской СОШ
28.04.2022г (четверг)	1. Открытый урок физики	Повторение. Решение задач. «Тепловые явления».	Показать приёмы по формированию естественно-научной грамотности у обучающихся на уроках физики при решении задач	Габбасова Зульфия Нигаматовна, учитель физики МКОУ Алтайская СОШ
	2. Занятие внеурочной деятельности	«Охранять природу-значит охранять жизнь»	Формирование естественно-научной грамотности обучающихся	Антисумова Ияна Александровна, учитель биологии МКОУ Шугурской СОШ
29.04.2022г (пятница)	1. Крутой стол	Закрытие методической недели	Подведение итогов методической недели	Чернобровина О.С., директор МКОУ Алтайская СОШ; Петрова А. В., методист, МКОУ Алтайская СОШ



Мониторинг реализации проводится по направлениям, соответствующим задачам системы наставничества педагогических работников образовательных организаций:

- повышение правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- формирование межшкольной цифровой информационно- коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно- управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников;
- формирование единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.



## Результатом успешной реализации Модели наставничества признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы.

По итогам проведения мониторинга разрабатываются адресные рекомендации для участников отношений в сфере образования, принимаются управленческие решения, направленных на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставников, анализ эффективности принятых мер.



При внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников **возможны следующие риски:**

- 1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
- 2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
- 3. Низкая мотивация наставников.
- 4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
- 5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
- 6. Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры Модели наставничества.



# Эффекты «РОСТ-та»

## Партнёрское реверсивное наставничество



**Наставник- учитель-логопед  
Шмакова Людмила Германовна**

**Наставляемый- воспитатель  
Чалкина Валентина Михайловна**



Период наставничества сентябрь- май 2020-21 уч. года

В рамках наставничества была выбрана следующая методическая тема- «Развитие мелкой моторики, как средства опосредованного формирования звуковой стороны речи дошкольников»

Совместная работа с Валентиной Михайловной началась с определения теоретических основ по теме наставничества.

Затем был большой этап в просмотре занятий логопеда по постановке и коррекции звукопроизношения.

После этапа просмотра начался этап самостоятельного применения методов и приемов с детьми во время утренних занятий, затем был этап включения игр и упражнений в повседневные занятия педагога.

В результате совместной деятельности Валентина Михайловна накопила достаточный педагогический инструментарий по развитию мелкой моторики и закреплению звукопроизношения воспитанников.

**Основным итогом наставничества можно считать повышение квалификационной категории наставляемого.**

**Реверсивность наставничества состоялась в части более глубокого знакомства с психолого-педагогическими воспитанников старшей группы**



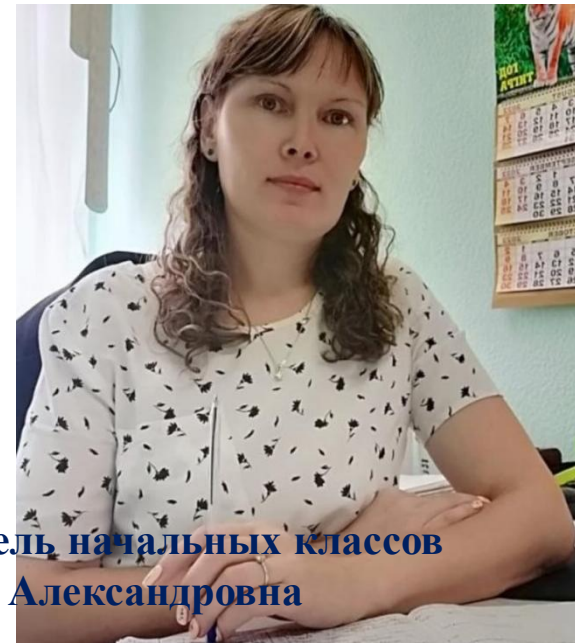


## Эффекты «РОСТ-та»

**Традиционное реверсивное наставничество,  
скорая педагогическая помощь**



**Наставник- заместитель директора по учебной работе  
Попова Светлана Сергеевна**



**Наставляемый учитель начальных классов  
Савченко Антонина Александровна**

Совместная работа в рамках наставничества проходит в плоскости адаптации наставляемого на новом рабочем месте в части организации учебного процесса, проведении необходимых диагностик и мониторинговых мероприятий, формировании рабочих программ, форм контроля, индивидуального подхода, перехода на технологии оценивания во втором классе а также личностного роста учащихся.

Реверсивность заключается в том, наставляемый, имея богатый опыт в ИКТ – технологиях также десимилирует свои знания и умения.



## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Учитель – учитель»

Ролевая модель: «Опытный учитель – молодой специалист».

Ф. И. О., должность наставляемого: Савченко А.А., учитель начальных классов

Ф. И. О., должность наставника: Попова С.С., заместитель директора по учебной работе

Срок осуществления плана: 01.09.2022 - 31.05.2023

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
<b>1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>				
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	До 03.09.2022	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития	
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	До 05.09.2022	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятия раздела 2	До 06.09.2022	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей	

<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>				
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития.  <u>Изучить структуру управления ОО</u>	До 03.09.2022	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области применения ЭОР на уроках и во внеурочной деятельности.  Изучена структура управления школой и функции органов управления.  <u>Изучена Программа развития</u>	
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила использования и пр.): учебные кабинеты, актовый зал, физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	До 01.09.2022	Хорошая ориентация в здании и помещениях школы. Знание путей эвакуации и аварийных выходов	
2.3	Изучить локальные нормативные акты ОО: Правила внутреннего трудового распорядка; положения, регулирующие образовательную деятельность, и др.	До 09.09.2022	Изучены Правила внутреннего трудового распорядка. Изучено положение о текущей и промежуточной аттестации, положение о системе оценивания в ОО	



## Эффекты «РОСТ-та»

**ФЛЭШ- реверсивное наставничество**



**Наставляемый- заместитель директора  
по воспитательной работе  
Гениевская Ольга Марковна**



**Наставник- директор  
МКОУ Шугурской СОШ  
Нохова Эмилия Максимовна**

**Работа в единой административно-управленческой команде всегда подразумевает органичное взаимодействие, союз единомышленников, взаимозаменяемость, взаимодополняемость, а также реверсивность передачи опыта!**





«Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии индивида. Наставничество включает в себя коучинг, фасилитацию, консультирование и создание сети контактов. Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять ученика, делаясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе»

Дэвид Клаттербак в 1991 году в книге  
«Каждый нуждается в наставнике»

