

**Анализ реализации целевой модели наставничества  
МАОУ «СОШ №17» ГО Краснотурьинск  
2023-2024 учебный год  
(«Клуб наставников»)**





## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО НАПРАВЛЕНИЮ «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»**

**Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»  
от 29.12.2012 года № 273-ФЗ.**

**Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О  
направлении целевой модели наставничества и методических  
рекомендаций»**

**Письмо Министерства образования и молодежной политики  
Свердловской области от 31.08.2020г. №02-01-81/9681 «О  
внедрении целевой модели наставничества».**

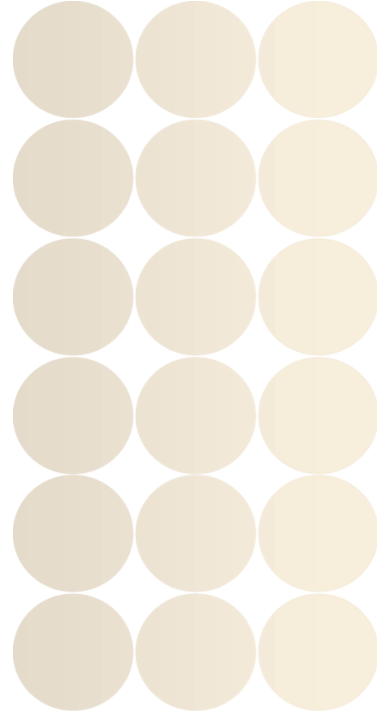
**Приказы муниципального органа «Управление образования  
городского округа Краснотурьинск «О внедрении целевой модели  
наставничества».**

**Локальные акты МАОУ «СОШ №17».**



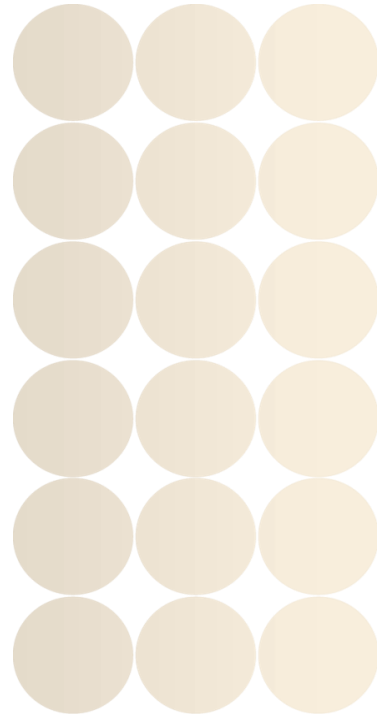


## Целевая модель наставничества «учитель - учитель»





## Алгоритм действий по развитию практики наставничества («учитель-учитель»)





# Индивидуального плана развития под руководством наставника» (ИОМ)

Согласован:  
Директор МАОУ «СОШ № 17»  
Е.В. Ивашева

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА<sup>1</sup>**

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника  
**Судакова Елизавета Владимировна, учитель истории**

Ф.И.О. и должность наставника  
**Кудинова Вера Анатольевна, учитель истории**

Срок осуществления плана: с «22» ноября 2022 г. по «01» июня 2023 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>2</sup>	Фактический результат <sup>3</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	<i>надежно</i>	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	<i>проведена</i>	<i>5</i>
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	<i>надежно</i>		<i>проведена</i>	<i>5</i>

<sup>1</sup> Примерный план, возможна коррекция с учетом должностных обязанностей  
<sup>2</sup> В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.  
<sup>3</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат не достигнут»

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества**  
(для наставника)

ФИО *Ивашева Елена Артуровна*

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? *Совместная работа с педагогами*  
3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? *Увеличить количество мероприятий*  
4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? *да/нет*  
5. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) *да/нет*

**Благодарим вас за участие в опросе!**

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества**  
(для наставляемого)

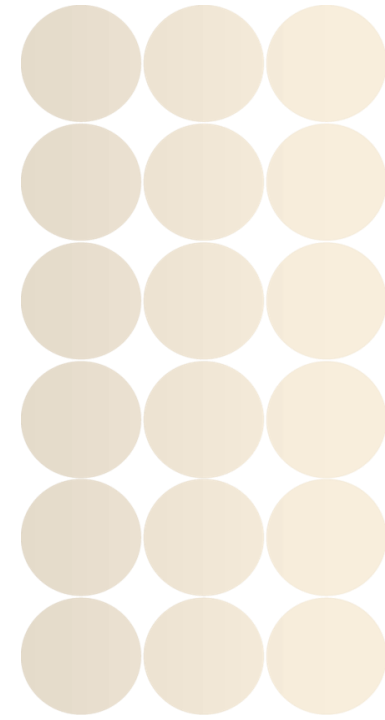
ФИО *Судакова Елизавета Владимировна*

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе? *взаимодействие с учителями, работа в работе с родителями*  
3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? *расширить круг вопросов, не хватает мероприятий*  
4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? *да/нет*  
5. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? *да/нет*

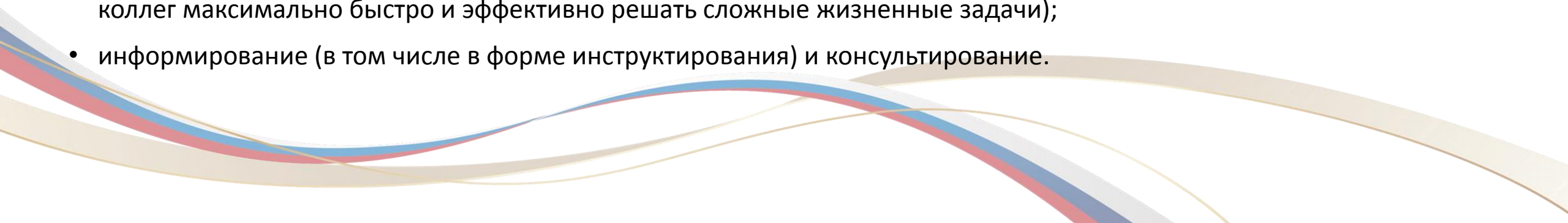
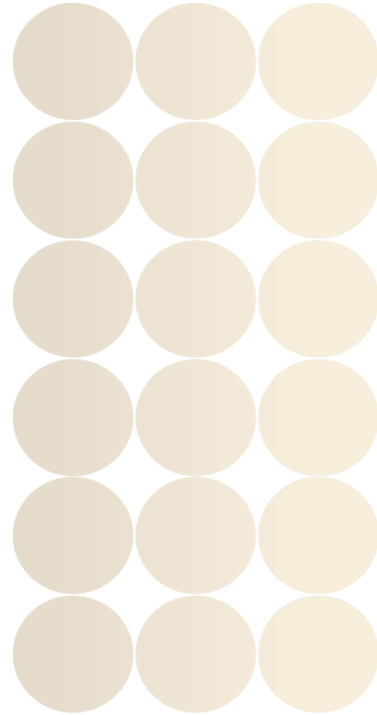
**Благодарим вас за участие в опросе!**





## Методы наставнической деятельности

- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
- личный пример (наставник как носитель эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности, обсуждение специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия ит. д.);
- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;
- нетворкинг (социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью коллег максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи);
- информирование (в том числе в форме инструктирования) и консультирование.





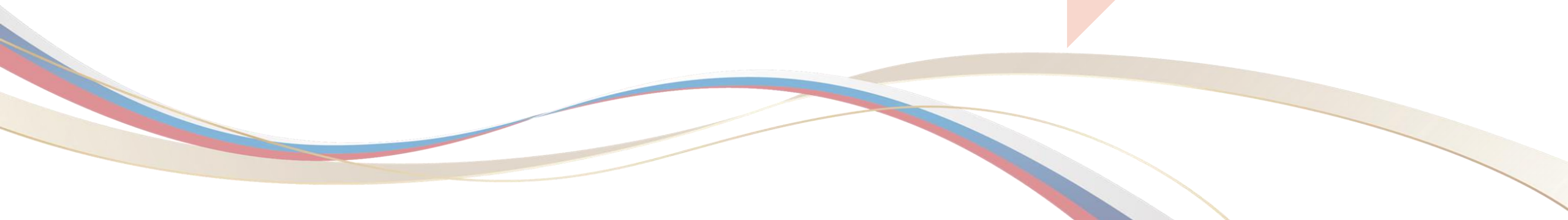
## Модели наставничества, реализуемые в MAOU "СОШ №17"

Традиционное  
наставничество

Групповое  
наставничество

Реверсивное  
наставничество

Флэш  
наставничество





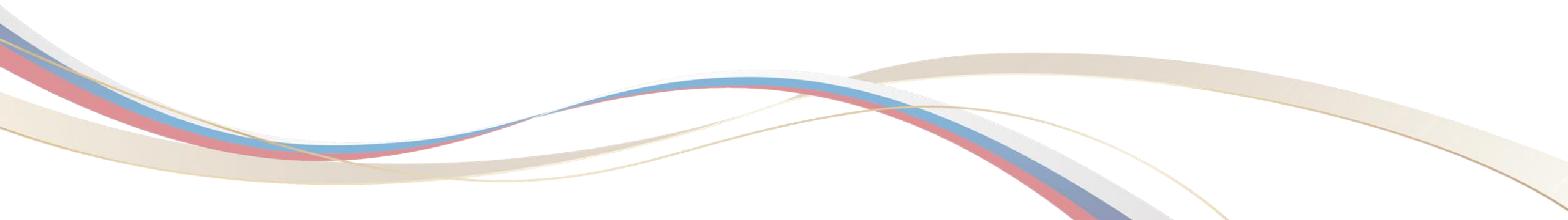
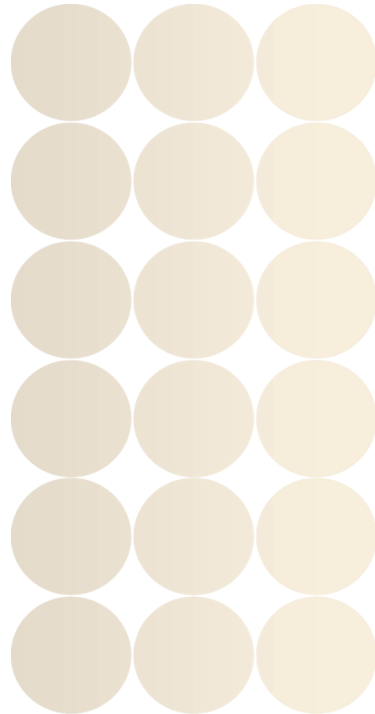
## Формы наставничества, реализуемые в MAOU "СОШ №17"

### 1. Индивидуальная (ИОМ)

- предполагает персонализированное сопровождение наставником молодого педагога, с учетом педагогических дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего в 1-ый год, во 2-ой год педагогической деятельности.

### 2. Групповая

- "Клуб наставников и наставляемых",
- "Школа молодого педагога",
- "Школа наставника" – сопровождение командой наставников группы наставляемых педагогов.







## «Архитектура методической работы в условиях реализации системы наставничества»

### Чек-лист

«Самодиагностика определения приоритетных направлений профессионального развития молодых педагогов MAOU «СОШ №17» 2023-2024 учебный год»

#### Профессиональные дефициты молодого педагога

ФИО Мишова Анна Ивановна

Компетенции учителя	Самооценка
Проектирование и управление учебной ситуацией на уроке	<i>удовлетворительно</i>
Проектирование и управление воспитательной ситуацией на уроке	<i>хорошо</i>
Владение технологией проектной работы	<i>хорошо</i>
Владение технологией учебного исследования	<i>удовлетворительно</i>
Умение организовать групповую работу	<i>хорошо</i>
Умение организовать построение модели, способа и их проверку в условиях решения практической учебной задачи	<i>удовлетворительно</i>
Умение организовать понимание и исследовать непонимание обучающихся	<i>хорошо</i>
Дополнительно о затруднениях в работе:	
<b>Планирование</b>	
Тематическое	<i>хорошо</i>
Поурочное	<i>хорошо</i>
Работа с родителями	<i>хорошо</i>
<b>Анализ педагогической деятельности</b>	
Умение проводить самоанализ урока	<i>удовлетворительно</i>
Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	<i>удовлетворительно</i>
Умение анализировать уровень качества знаний обучающихся	<i>хорошо</i>
<b>Иное (указать)</b>	



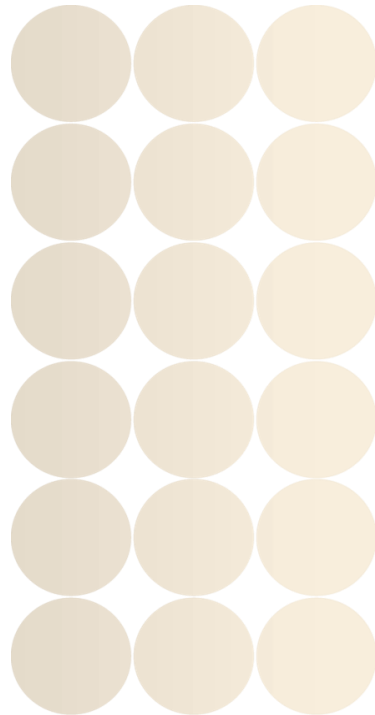


**Приложение 1**  
к приказу по MAOU «COIP № 17»  
от 11.09.2023 г. №238 - ОД  
«Об организации осуществления целе-  
вой модели наставничества  
«учитель-«учитель»  
в 2023-2024 учебном году»

План мероприятий «Клуба наставников»  
по реализации целевой модели наставничества «учитель»-«учитель»  
в 2023-2024 учебном году

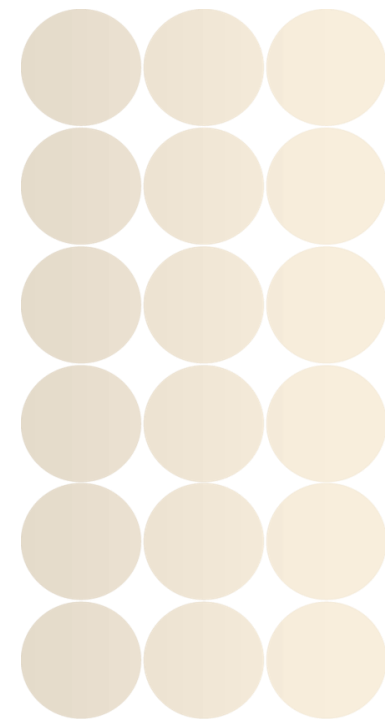
П/№	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Круглый стол «Архитектура методической работы в условиях реализации системы наставничества в MAOU «COIP №17» в 2023-2024 учебном году»	Сентябрь	Куратор наставников
2	Стратегические сессии творческой группы учителей		
1)	Проведение нетворкинга «Наставник+молодой педагог=команда» («Точки вызова»)	Октябрь	Куратор наставников, педагоги – наставники
2)	Питч-сессия «Проектирование современного урока»	В период осенних каникул	Педагоги – наставники
3)	Коучинг «Реверсивное наставничество»	В период зимних каникул	Молодые специалисты
4)	Мастер-класс наставнических практик среди педагогических пар наставников и молодых педагогов «Flash- наставничество. Супер идея!» (использование лучших педагогических приемов)	В период весенних каникул	Педагоги – наставники, молодые специалисты
3	Информационно-аналитические справки о результатах взаимодействия наставнических пар в 2023-2024 учебном году	Май	Педагоги – наставники

## «Клуб наставников»





## Питч-сессия «Проектирование современного урока»





# Стратегическая сессия реверсивного наставничества «Учиться, чтобы учить!»

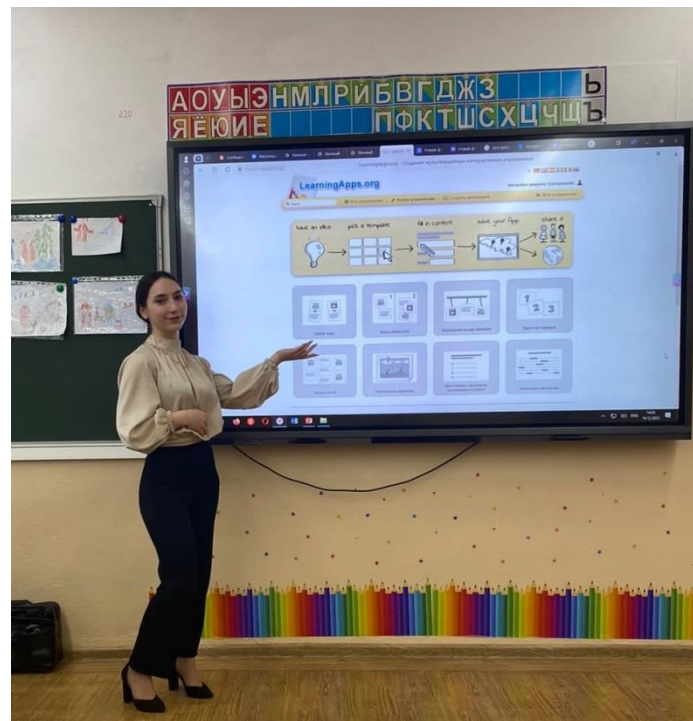


Утверждаю:  
Директор МАОУ «СОШ № 17»  
Е.В. Ивашева

Стратегическая сессия  
реверсивного наставничества «Учиться, чтобы учить!»

18.12.2023г. , 14.00, школьная библиотека- установочная стратегическая сессия «Клуба наставников» (определение наставнических пар и режима взаимодействия).

Дата проведения	Место проведения	Наставнические пары		Освоение навыков
		Наставник	Наставляемый	
19.12.2023	Школьная библиотека	Крутских Д.А., учитель начальных классов Копылова Е.В., учитель начальных классов Тормашова А.А., учитель английского языка	Ивашева Е.В., директор школы Отт А.Н., учитель начальных классов Кузнецова С.В., учитель начальных классов	Снимать и монтировать видео Создание фильмов с помощью ИКТ Электронное сопровождение урока, интерактивные возможности электронной доски, создание гуглформ
19.12.2023	Кабинет №32	Биттер А.В., учитель русского языка и литературы, Шуклина Е.А., учитель математики	Тихонова О.И., учитель географии, Абрамова А.В., учитель русского языка и литературы, Веймер Н.В., учитель математики	Преодолевать профессиональные трудности, определять дефицит компетенций. Работа с документацией (технологические карты урока и тп), участие в конкурсах. Методы на уроке. Работа с учебным материалом.
19.12.2023	Кабинет №16	Кудинова В.А., учитель истории и обществознания, Матюшина Т.Н., учитель химии	Сысоева Е.В., учитель истории	Методика построения урочного процесса, дисциплинарные моменты на уроке. Опыт проектной работы. Четкое планирование на уроке. Работа с трудными детьми. Работа с родителями.
20.12.2023	Кабинет директора	Ивашева Е.В., директор школы Балашов А.Е., учитель физической культуры	Демина Н.В., педагог-психолог Ябурова М.А., педагог дополнительного образования	Тайм-менеджмент Личная успешность и гармонизация личности.



## Реверсивное наставничество «Учиться, чтобы учить!»

Реверсивное наставничество – это взаимодействие сотрудников образовательной организации как профессионалов разных поколений (в т. ч. педагогов, руководителей образовательных организаций) с целью обмена опытом, взаимной передачи знаний и опыта, совершенствования профессиональных компетенций.

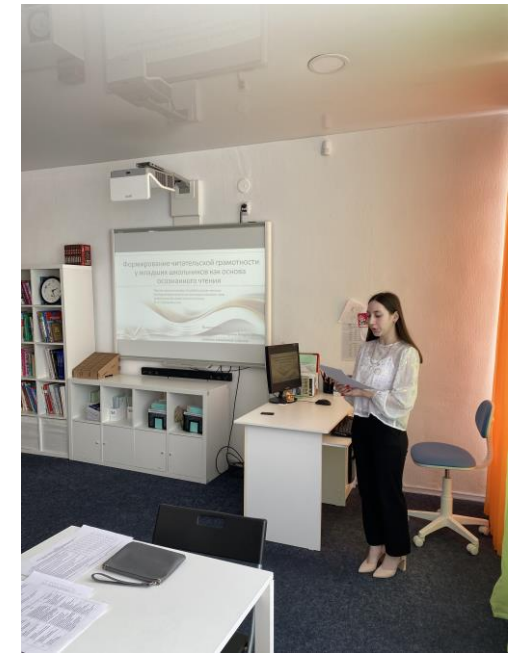
ФИО Ивашева Елена Владимировна

Какие навыки вы хотели бы освоить?	Чему могу научить?
<i>Снимать и монтировать видео</i>	<i>Работать (беседовать) с трудными детьми</i>
	<i>Тайм-менеджмент</i>
	<i>Личная успешность и гармонизация жизни</i>



# «Траектория профессионального роста молодого педагога в условиях реализации ФГОС»

- 19 марта 2024 года в рамках питч-сессии «Траектория профессионального роста молодого педагога в условиях реализации ФГОС» наставляемые педагоги представили результаты успешно применяемых в урочной деятельности педагогических технологий, методов и приемов. В ходе конструктивного диалога участники «Клуба наставников» дали позитивную оценку представленной деятельности молодых педагогов.





## Результатом организации работы наставничества в MAOU «СОШ №17» стало:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов школы;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в целом по MAOU «СОШ №17»;
- сокращение конфликтов с родительским сообществом;
- рост числа собственных профессиональных достижений молодых педагогов: статей, методических практик, представление опыта на уровне города и региона.





**Педагогическая формула успеха организации  
образовательного пространства зависит только от нас!**

**Спасибо за внимание!**

