

Описание модели с анализом результативности практики наставничества

№ п/п	Освещаемые критерии	Описание практики в соответствии с критериями
1.	Название реализуемой модели/практики	Инновационная модель наставничества молодых/ вновь прибывших педагогов «Кузница кадров», основанная на объединении традиционной формы наставничества «Учитель-учитель», кураторской методики https://direktoria.org/evolution/vnutrishkolnoe-povyshenie-kvalifikatsii-uchiteley/kuratorskaya-metodika/ и внутрифирменного обучения.
2.	Целевая аудитория	Конечные выгодоприобретатели практики наставничества – молодые и вновь прибывшие в образовательную организацию педагоги.
3.	Решаемая проблема	С 2019 года педагогический коллектив школы стремительно омолаживался. Из школы уходили пенсионеры (по 5-7 педагогов в год), их место занимали молодые педагоги с малым опытом работы и соответственно недостаточным уровнем предметной и методической компетентности. Т.к. школа – это единая система, то данный перекос вылился в то, что в 2021 году школа вошла в список ШНОР. Уровень предметной и методической компетентности молодых/ вновь прибывших педагогов нужно было срочно поднимать. В результате внедрения инновационной модели наставничества, реализуемой с 2020 г. по настоящее время, удалось не только выйти из списка ШНОР, но с 2023 года стать наставниками педагогов школ города Урай! Программа наставничества по результатам муниципального конкурса в 2023 г. была признана лучшей программой наставничества в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» https://drive.google.com/file/d/1YCadKoQkpTXpL8GR4nWFMit97ZcnKpz/view
4.	Предмет наставничества	Инновационность взаимодействия наставляемого, наставника и куратора заключается в том, что никто никого не учит, но даёт возможность наблюдать, анализировать, делать выводы и, следовательно, самообучаться. Первые полгода происходит ознакомление наставником наставляемого с нормативными документами, программами, уставом ОО и др. В это время наставляемый посещает уроки наставника, знакомится с его опытом работы, задаёт вопросы. Далее подключаем кураторскую методику и работу творческих групп. В итоге ненавязчиво осуществляется процесс передачи знаний и навыков, профессиональное развитие, формирование стремления к САМОсовершенствованию, и, как следствие, развитие карьеры каждого молодого/ вновь прибывшего педагога.
5.	Описание модели/практики /«дорожная карта» внедрения	Действующие лица модели наставничества «Кузница кадров»– администрация, педагоги школы (Приложение 1) Этапы внедрения модели наставничества: 1. Самообследование коллектива «Социальный капитал»: а) зам. директора по УВР проводит <i>диагностику предметных компетенций</i> (огромное количество в свободном доступе онлайн: https://vk.com/wall-206737446_62902, https://education.apkpro.ru/simulators/39 и др.); б) директор осуществляет <i>выявление актуальных профессиональных связей в организации</i> https://direktoria.org/catalog/research/issledovanie-struktury-professionalnykh-vzaimodeystviy-v-shkole-sotsialnogo-kapitala/structure/ 2. Формирование базы наставников/кураторов и наставляемых осуществляется администрацией школы на основе самообследования коллектива (база ежегодно должна обновляться, т.к. происходит обновление кадров) 3. Обучение (онлайн) наставников кураторской методике https://direktoria.org/evolution/vnutrishkolnoe-povyshenie-kvalifikatsii-uchiteley/kuratorskaya-metodika/ (Изначально кураторской методике была обучена администрация школы, далее через внутрифирменное обучение кураторскую методику освоили педагоги, включённые в базу наставников) 4. Формирование троек, реализующих модель в данном учебном году (администрацией школы на основе выявленных актуальных

		профессиональных связей в организации; <i>тройки могут быть следующих вариантов:</i> наставляемый-наставник-куратор или наставляемый-наставляемый-куратор) <u>Суть кураторской методики:</u> Даётся возможность с помощью точечного наблюдения выявить недостатки в реализации определённого аспекта деятельности педагога (например, распределение внимания). В итоге педагоги обсуждают не субъективные ощущения, а реальные показатели. Каждый навык (будь то умение держать дисциплину, задавать сложные вопросы, видеть весь класс) должен выстраиваться и закрепляться отдельно. Так шаг за шагом (медленно, но без остановок) можно прийти к значительному росту профессионализма каждого педагога. Учителя ходят друг к другу на уроки с листом для наблюдения (Приложение 2). Затем (не более чем через 48 часов) организуется общая встреча куратора и педагогов (<i>куратор</i> — опытный педагог, который не ходит на уроки, но <u>выбирает аспект для наблюдения, следит за прогрессом и организует общее обсуждение уроков</u>) Эти три человека обсуждают данные, которые были собраны при наблюдении. Куратор <u>помогает</u> учителям <u>спланировать улучшения</u>, которые позволили бы избежать ошибок, если они были на уроке. После того, как группа обсудила какой-то аспект практики, куратор дает задание повторно понаблюдать за этим же аспектом (чтобы закрепить прогресс) или переходит к новому заданию. В итоге каждый из педагогов самостоятельно приходит к пониманию необходимости совершенствования наблюдаемого аспекта, а с помощью мудрых наводящих вопросов куратора определяет путь. 5. <u>Параллельно идёт внутрифирменное обучение педагогов</u> (ежегодно составляется план внутрифирменного обучения, формируются творческие группы https://sch12-uray.gosuslugi.ru/netcat_files/138/2659/Prikaz_o_sozdanii_tvorcheskoy_gruppy_nastavnichestva_2023_2024_uch_g.pdf, https://sch12-uray.gosuslugi.ru/netcat_files/138/2659/Spravka_o_rabote_tvorcheskoy_gruppy.pdf) 6. <u>Выявление результативности реализации модели</u> Оценка происходит в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль происходит 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 3) на заседании ШМО как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре. <u>В рамках кураторской методики</u> текущий контроль происходит еженедельно. По результатам динамики затруднений (или их отсутствия) при выполнении заданий куратор регулирует уровень сложности протокола и переход к следующему заданию. Итоговый контроль происходит на итоговой встрече с куратором на основании анализа реализации ИППР (Приложение 4 Программы – предметные знания и навыки) и следующих показателей эффективности реализации программы: 1) Рост профессионального уровня наставляемого педагога по критериям «Цифровая грамотность», «Функциональная грамотность», «Работа с трудными обучающимися» https://yaychitel.ru/intensiv#popup:infoblock3 2) Рост удовлетворённости обучающихся образовательным процессом, организованным наставляемым педагогом (анкетирование проводится куратором в конце учебного года). 3) Рост удовлетворённости родителей образовательным процессом, организованным наставляемым педагогом (анкетирование проводится куратором в конце учебного года). 4) % удовлетворённости наставляемого педагога результатами программы наставничества (анкетирование проводится куратором в конце учебного года). <u>Модель проста и в то же время многогранна, а главное – результативна.</u>
6.	Внутренние локальные нормативные	Вся информация о работе МБОУ СОШ №12 г.Урай по наставничеству размещена на сайте школы https://sch12-uray.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/

	документы	Положение о наставничестве https://sch12-uray.gosuslugi.ru/netcat_files/138/2368/Prilozhenie_1_Polozhenie_o_nastavnichestve.pdf, Программа наставничества на 2025-2026 уч. год https://sch12-uray.gosuslugi.ru/netcat_files/138/2857/Programma_nastavnichestva_na_2025_2026_uch_god.pdf, Приказ о формировании наставнических пар/групп на 2025-2026 уч. год https://sch12-uray.gosuslugi.ru/netcat_files/138/2857/Prikaz_o_nastavnichestve_2025.pdf Приказ об организации внутрифирменного обучения на 2025-2026 уч. год https://sch12-uray.gosuslugi.ru/netcat_files/138/2857/Prikazy_o_sozdanii_tvorcheskikh_grupp_2025_2026_uch_g.pdf План работы с наставляемым (Приложение 1) Материалы, подтверждающие положительную динамику развития наставляемых (https://sch12-uray.gosuslugi.ru/netcat_files/138/2397/Rezultaty_nastavnichestva_za_2022_2023_uchebnyy_god.pdf, Приложения 5,6,7)
7.	Количественные и качественные показатели	Качественные показатели, достигнутые в результате реализации практики (Приложение 5) Количественные показатели, достигнутые в результате реализации практики (Приложение 6) Экономический эффект от реализации практики (Приложение 7)
8.	Результативность модели/практики	Наставническую деятельность однозначно определяет человеческий фактор, поэтому запланировать можно только приблизительный результат: 1 критерий – рост предметной и методической компетентности молодых/ вновь прибывших педагогов (индикатор – качество участия молодых/ вновь прибывших педагогов в конкурсах профессионального мастерства) – план – не менее 50% победителей/призёров конкурса профессионального мастерства «Педагог года» в номинации «Педагогический дебют» на муниципальном уровне, результат: 100% (количество участников = количеству победителей/призёров), 2 критерий – удовлетворённость обучающихся образовательным процессом (план – увеличение % удовлетворённости к концу учебного года не менее чем на 2-3 %, результат – ежегодная положительная динамика – увеличение показателя на 6-15%), 3 критерий – удовлетворённость родителей образовательным процессом (план – увеличение % удовлетворённости к концу учебного года не менее чем на 2-3 %, результат – ежегодная положительная динамика – увеличение показателя на 5-12%), 4 критерий – удовлетворённость наставляемых педагогов результатами программы наставничества (план – не менее 50% по результатам анкетирования, результат – более 90%) Степень достижения запланированного результата считаем высокой.
9.	Использованные ресурсы	Модель «Кузница кадров» реализована с максимальным использованием внутреннего потенциала школы: Кадровый потенциал: Экспертиза педагогов-наставников, время административной команды на управление процессом, поддержка психолого-педагогической службы. Материально-техническая база: Помещения школы, оргтехника, расходные материалы и цифровая инфраструктура (электронный журнал, облачные хранилища, система ВКС). Методический фонд: Внутренняя база данных лучших практик, библиотечный фонд, разработанные цифровые протоколы и шаблоны («Методический конструктор»). Организационный ресурс: Модель органично встроена в годовой план работы и традиционные управленческие циклы (педсоветы, ШМО), что обеспечивает ее устойчивость. Нематериальные активы: Ключевым ресурсом является сложившаяся в школе культура сотрудничества и репутация центра педагогического роста, притягивающая мотивированных педагогов.

10.	Условия для реализации модели / практики наставничества	Организационно-диагностические: 1) Проведение ежегодного самообследования «Социальный капитал» (диагностика компетенций, выявление профессиональных связей) осуществляется через: а) проведение <i>диагностики предметных компетенций</i> (огромное количество в свободном доступе онлайн: https://vk.com/wall-206737446_62902, https://education.apkpro.ru/simulators/39 и др.); б) выявление актуальных профессиональных связей в организации https://direktoria.org/catalog/research/issledovanie-struktury-professionalnykh-vzaimodeystviy-v-shkole-sotsialnogo-kapitala/structure/ 2) Закрепление модели в локальных актах (Положение, Программа развития). 3) Четкое распределение ролей и зон ответственности между администрацией, кураторами и наставниками. Кадровые и мотивационные: 1) Обучение наставников кураторской методике осуществляется онлайн на сайте https://direktoria.org/evolution/vnutrishkolnoe-povyshenie-kvalifikatsii-uchiteley/kuratorskaya-metodika/ 2) Организация внутрифирменного обучения с опорой на социальный капитал школы (педагоги, обученные на КПК (в нашей школе многие педагоги обучаются и за свой счёт), проводят практико-ориентированные семинары для всего коллектива). 3) Комплексная система стимулирования педагогов, участвующих в наставнической деятельности (материальное через ФНД и нематериальное признание). 4) Создание психологически безопасной среды для открытого профессионального диалога. Ресурсные: 1) Выделение временного ресурса для работы наставнических троек. 2) Наличие цифровой платформы («Методический конструктор») для хранения и обмена ресурсами. 3) Обеспечение обратной связи и мониторинга удовлетворенности участников.
11.	Возможность тиражирования модели/практики	Данная модель наставничества основана на использовании социального капитала организации, поэтому может быть применима <i>в любом образовательном учреждении</i>. Для достижения желаемого результата необходимо выявить социальный капитал своей организации, пройти обучение кураторской методике, выявить дефициты и потребности каждой из сфер педагогической практики (методика, предметные ЗУН, общение с родителями и др.) и на основании этого запланировать и параллельно осуществлять внутрифирменное обучение (внутрифирменное обучение имеет целью развитие <u>всего коллектива</u> в инновационных/ наиболее результативных/ или наоборот западающих в данном коллективе направлениях педагогической деятельности, а кураторская методика имеет целью оттачивание педагогических навыков конкретно молодых/вновь прибывших специалистов). Данная модель наставничества применима не только к образовательным организациям. Любая организация имеет свой коллектив, а, следовательно, и социальный капитал. Поэтому данная модель в её основе может использоваться <i>в любой сфере человеческой деятельности</i> вне зависимости от географических, экономических и др. условий.
12.	Время, в течение которого модель / практика наставничества реализуется	Данная модель реализуется в МБОУ СОШ №12 города Урай с 2020 года. Ежегодно направление наставнической деятельности корректируется в соответствии с задачами методической работы на соответствующий период работы ОО.
13.	Зрелость модели/практики	4) подтвержденная эффективность – накоплены фактические данные по показателям, подтверждающим эффективность модели/практики, модель/практика готова к тиражированию внутри и вне организации-участника. Раз в год мы проводим «Совет по развитию наставничества», куда входят администрация, опытные кураторы и бывшие наставляемые, которые уже стали

	наставниками. Мы анализируем, что работает идеально, а какие процедуры вызывают сопротивление. Именно по итогам такого совета мы: - Внедрили вариативность троек «наставляемый-наставляемый-куратор» для снижения психологического барьера. - Упростили форму ежеквартального отчета, сместив акцент на рефлекссию, а не на сбор данных. - Начали разработку специализированных протоколов для работы с «трудными» ситуациями (см. Приложение 6)
<u>«7» октября 2025 г.</u> (дата)	
<u>Учитель начальных классов, заместитель директора по УВР</u> (должность участника Конкурса)	_____ (подпись)
<u>Никитина Ольга Юрьевна</u> (фамилия, имя, отчество участника Конкурса)	
<u>«7» октября 2025 г.</u> (дата)	
<u>И.о. директора МБОУ СОШ №12 г.Урай</u> (должность руководителя организации)	_____ (подпись)
<u>Глухих Светлана Робертовна</u> (фамилия, имя, отчество руководителя организации)	

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив; поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и наставляемых.	Куратор программы Команда программы
2	Организация	Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов. Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.	Куратор Команда программы Классные руководители, социальный педагог, психолог, родители
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Куратор Педагог- психолог Классные руководители
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого	Куратор Команда программы

		целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	
5	Анализ и контроль	Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров.	Куратор Команда программы Педагог-психолог Классные руководители

**Индивидуальный план
наставничества на 2025-2026 уч. год**

ФИО наставляемого: Иванов И.И.

ФИО наставника: Петрова П.П.

ФИО куратора: Сидорова С.С.

Структурное подразделение: МБОУ СОШ № 12 г. Урай

Отчётный период: сентябрь - май 2025-2026 учебного года

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
Раздел 1. Стартовая диагностика и целеполагание (Сентябрь)			
1.	Диагностика предметных и метапредметных компетенций.	Сентябрь	Выполнено Дата: Подпись:
2.	Заполнение «Карты профессиональных затруднений».	Сентябрь	Выполнено Дата: Подпись:
3.	Формулировка 3 ключевых целей в формате SMART.	Сентябрь	Выполнено Дата: Подпись:
Раздел 2. Основные мероприятия (Октябрь - Апрель)			
4.	<u>Этап 1: Ознакомительный</u> Изучение локальных актов ОО. Посещение 3-х уроков наставника с общим анализом.	Октябрь	Выполнено Дата: Подпись:
5.	<u>Этап 2: Практический</u> (Циклы кураторской методики) Цикл 1: Работа над аспектом «Время на размышление». Взаимопосещение уроков, заполнение протоколов, обсуждение в тройке. Цикл 2: Работа над аспектом «Типы вопросов» (по аналогии).	Ноябрь-Декабрь Январь-Февраль	В итоговый отчёт

	Участие в работе творческой группы/внутрифирменном обучении по теме [...]. Разработка и проведение совместного (бинарного) урока.	Апрель	
Раздел 3. Итоговая рефлексия и презентация результатов (Май)			
6.	➤ Написание итогового эссе-рефлексии. ➤ Проведение открытого урока/выступления на ШМО. ➤ Составление ИПР на следующий учебный год. ➤ Заполнение итоговой анкеты удовлетворенности.	Май	В итоговый отчёт

Дата _____

ФИО наставника _____ / Подпись _____

Согласовано:

Подпись руководителя структурного подразделения _____ / _____

Дата _____

Ознакомлен:

Подпись молодого специалиста _____ / _____

Дата _____

Лист наблюдений

План класса

Стол
учителя

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

Общая схема на 15 недель работы:**Встреча 1.** Распределение внимания учителя (базовый протокол)**Встреча 2.** Распределение внимания учителя (усложненный протокол)**Встреча 3.** Распределение внимания учителя («прицельный» протокол)**Встреча 4.** Время на размышление (базовый протокол)**Встреча 5.** Время на размышление (усложненный протокол)**Встреча 6.** Время на размышление («прицельный» протокол)**Встреча 7.** Тип вопроса (базовый протокол)**Встреча 8.** Тип вопроса (усложненный протокол)**Встреча 9.** Тип вопроса («прицельный» протокол)**Встреча 10.** Выражение похвалы (базовый протокол)**Встреча 11.** Выражение похвалы (усложненный протокол)**Встреча 12.** Выражение похвалы («прицельный» протокол)**Встреча 13.** Рациональность заданий по читательской грамотности (базовый протокол)**Встреча 14.** Рациональность заданий по читательской грамотности (усложненный протокол)**Встреча 15.** Рациональность заданий по читательской грамотности («прицельный» протокол)

Протокол наблюдения 1

	Кто вёл урок			
	Кто наблюдал			
	Куратор			
	Дата урока			
	Дата обсуждения			
		Всего		
A.	Количество учеников на уроке			
B.	Количество ответов на уроке			
C.	Количество отвечавших учеников			
D.	Доля отвечавших учеников			
E.	Среднее количество ответов			
F.	Выводы и идеи:			

Образец протокола для «Методического конструктора»

Название протокола: «Распределение внимания учителя на уроке» (Базовый уровень)

Цель наблюдения: Оценить равномерность распределения внимания учителя между учениками в разных зонах класса и выявить потенциально «незаметные» зоны.

Инструкция для наблюдателя:

Перед уроком получите от учителя схему рассадки учеников.

Во время урока фиксируйте каждый вербальный контакт учителя с учеником (вопрос, ответ на вопрос ученика, реплика, похвала, обращение по имени).

Отмечайте контакты прямо на схеме класса (цифрой 1, 2, 3...) или в таблице ниже.

Не интерпретируйте, а только фиксируйте факты.

Часть 1: Данные урока (заполняется до наблюдения)

Дата: [выберите дату]

Преподаватель: [ФИО учителя]

Наблюдатель: [ФИО наблюдателя]

Класс/предмет: [укажите класс и предмет]

Тема урока: [введите тему]

Общее количество учеников в классе: [введите число]

Часть 2: Схема класса и фиксация контактов (заполняется во время урока)

Инструкция: Используйте схему ниже. Ставьте палочку (|) или цифру в той ячейке, где сидит ученик, с которым произошел вербальный контакт.

Схема рассадки (пример)

Стол учителя		
Ряд 1 (у окна)	[Имя] [Имя] [палочки] [палочки]	[Имя] [Имя] [палочки] [палочки]
Ряд 2 (центр)	[Имя] [Имя] [палочки] [палочки]	[Имя] [Имя] [палочки] [палочки]
Ряд 3 (у двери)	[Имя] [Имя] [палочки] [палочки]	[Имя] [Имя] [палочки] [палочки]

(В цифровой версии это может быть интерактивная таблица, где можно ставить галочки или вводить числа)

Часть 3: Сводные количественные данные (заполняется после урока)

Параметр - Расчет - Результат

Общее количество вербальных контактов Посчитать все палочки/цифры на схеме [число]

Количество учеников, получивших контакт Посчитать количество учеников, у которых есть хотя бы одна палочка [число]

Доля вовлеченных учеников (%) (Кол-во учеников с контактом / Общее кол-во учеников) * 100% [число]%

Среднее количество контактов на ученика Общее кол-во контактов / Кол-во учеников с контактом [число]

Самая "активная" зона класса Зона (ряд/сторона) с наибольшим количеством контактов [например, Ряд 2, центр]

Самая "пассивная" зона класса Зона (ряд/сторона) с наименьшим количеством контактов [например, Ряд 3, у двери]

Часть 4: Рефлексивные вопросы для обсуждения в тройке (заполняется совместно)

Вопрос к наблюдателю: «Что в данных тебя удивило? Есть ли заметный перекося в распределении внимания?»

Ответ/заметки:

[Текст]

Вопрос к учителю: «Согласен ли ты с данными? Почему, на твой взгляд, внимание распределилось именно так? (Это было сознательно или нет?)»

Ответ/заметки:

[Текст]

Вопрос к куратору (фасилитатору): «Какой один маленький шаг можно сделать на следующем уроке, чтобы скорректировать выявленный дисбаланс? (Например, запланировать 3 целевых вопроса ученикам из заднего ряда)»

Ответ/заметки/план:

[Текст]

Следующий шаг: После обсуждения куратор и учитель договариваются о дате следующего наблюдения с этим же протоколом для фиксации динамики или переходят к усложненной версии.

Приложение 3

Карта профессионального роста за четверть

ФИО наставляемого педагога: _____

Наставник/Куратор: _____

Отчетный период: _____ четверть, 2025-2026 уч. год

Часть 1. Анализ практики (основной фокус)

(этот раздел заполняется на основе данных кураторской методики)

1.1. Ключевой фокус развития в этой четверти:

- Какой аспект педагогической практики мы отработывали (напр., «время на размышление», «работа с типом вопросов»)?
- Данные протоколов: Каковы были количественные/качественные показатели на старте и в конце четверти? (Например: «В начале четверти среднее время на обдумывание ответа составляло 2 секунды, к концу — 5 секунд»).

1.2. Главный инсайт (открытие) о себе как о педагоге:

Что из полученных данных вас больше всего удивило?

Как это новое знание повлияло на ваше взаимодействие с классом?

1.3. Самое значимое достижение в педагогической практике:

Опишите одну конкретную педагогическую «победу», связанную с отработываемым аспектом (например: «Удалось вовлечь в диалог на уроке трёх ранее пассивных учеников, задавая им открытые вопросы и давая время подумать»).

Часть 2. Ресурсы и поддержка

2.1. Самая ценная помощь от наставника/куратора в этой четверти:

Что именно (консультация, совместный анализ протокола, совет) оказалось для вас наиболее полезным?

2.2. Запрос на поддержку на следующую четверть:

- В чем вы видите свою следующую «зону роста»?
- В какой конкретной помощи или ресурсе вы нуждаетесь для этого (от наставника, куратора, администрации)?

Часть 3. Результаты и активность (интеграция с традиционной отчетностью)

(этот раздел можно частично заполнять автоматически на основе данных из электронного журнала)

3.1. Учебные результаты:

- Динамика учебных достижений класса: [Краткое описание, ссылка на электронный журнал]
- Работа с учащимися, испытывающими трудности: [Перечень основных мер, ссылка на индивидуальные планы]

3.2. Профессиональная активность:

- Участие в конкурсах, конференциях, мероприятиях: [Дата, название, результат/форма участия]
- Методические разработки: [Название, где представлено/использовано]

Подпись наставляемого: _____

Подпись наставника/куратора: _____

Рефлексивный анализ итогов наставничества

ФИО наставляемого педагога: Иванова Мария Ивановна

Должность: учитель математики

Период наставничества: с «» сентября 2025 г. по «» июня 2026 г.

Наставник: Петрова Ольга Петровна

Куратор: [ФИО куратора]

1. Профессиональный рост: от точки «А» к точке «Б»

(этот раздел заполняется совместно наставляемым и наставником на основе данных диагностик и протоколов)

Критерий оценки: Старт года (сентябрь 2025) /Результат года (июнь 2026) /Доказательства и факты (ссылка на протоколы, работы, события)

- **Цифровая грамотность**

Затруднялась в создании интерактивных заданий на платформе LearningApps/

Самостоятельно создала серию интерактивных тренажеров для подготовки к ОГЭ (Ссылки на работы; протокол наблюдения «Использование ЦОР»)

- **Методический навык** (напр., "Время на размышление")

Среднее время паузы после вопроса - 2 сек.

Среднее время паузы - 5-7 сек.

Протоколы наблюдений №1 (сентябрь) и №5 (май); отмечен рост активности "слабых" учеников

- **Работа с «трудными» ситуациями**

Реагировала эмоционально, эскалировала конфликт

Использует технику "пауза - нейтральная фраза - выход", переводит диалог в конструктивное русло

Анализ кейсов из практики; отзыв классного руководителя

- **Профессиональная активность**

Участвовала в мероприятиях пассивно

Выступила с мастер-классом на школьном семинаре по теме «Приемы визуализации на геометрии» (Программа семинара, отзывы коллег)

2. Ключевые достижения и «прорывы»

(здесь мы фиксируем не просто действия, а значимые результаты)

- **Ученики:** Качественный рост мотивации/результатов конкретного класса или учеников. Например: в классе 8Б, где велась целенаправленная работа над сложными вопросами, количество учеников, решающих задачи повышенной сложности, выросло на 15%.
- **Профессиональное признание:** Конкретные победы, выступления, реализованные проекты. Например: Разработала и апробировала программу элективного курса «Математика в профессиях», получившую положительную рецензию методиста УО.
- **Личный профессиональный инсайт:** Самое главное открытие педагога о себе. Например: Осознала, что моя сила — не в объяснении материала, а в создании ситуаций, где ученики сами делают открытия, и научилась целенаправленно проектировать такие уроки.

3. Самоанализ и рефлексия наставляемого

(педагог отвечает на ключевые вопросы)

➤ **Что из запланированного удалось реализовать и почему?**

Ответ Марии Ивановны: «Мне удалось системно применять технику "время на размышление", потому что мы с наставником отрабатывали ее на каждом уроке в рамках кураторской методики, и я сразу видела положительный результат в глазах детей».

➤ **Что стало самым ценным опытом в этом году?**

Ответ: «Работа с протоколами наблюдений. Объективные данные помогли мне уйти от субъективных ощущений "урок прошел плохо" к пониманию конкретных причин и путей их устранения».

➤ **Какой вызов был самым сложным и чему я научился, преодолевая его?**

Ответ: «Публичное выступление на семинаре. Подготовка к нему вместе с наставником научила меня структурировать и уверенно презентовать свой опыт».

4. Рекомендации и цели на следующий учебный год/Индивидуальный маршрут развития
(на основе анализа года формулируются конкретные цели, а не общие пожелания)

Цель 1: Глубже освоить технологию формирующего оценивания.

Шаги: Пройти онлайн-курс; разработать и внедрить в практику не менее 3 техник (например, «выходной билет», «индекс-карты»); представить опыт на ШМО.

Критерий успеха: 80% учеников используют техники самооценивания на моих уроках.

Цель 2: Развить навык педагогической коучинговой позиции в работе с одаренными детьми.

Шаги: Участвовать в работе творческой группы по работе с одаренными; стать наставником для ученика, участвующего в муниципальном этапе ВсОШ по математике.

Критерий успеха: Ученик Х становится призером муниципального этапа.

Заключение:

За период наставничества Иванова М.И. не только успешно адаптировалась в коллективе, но и продемонстрировала значительный качественный профессиональный рост, перейдя от репродуктивного выполнения обязанностей к осознанному проектированию своей педагогической деятельности и анализу ее результатов на основе объективных данных. Показала себя как инициативного и перспективного специалиста, готового к дальнейшему саморазвитию.

«__» июня 2026 г.

Наставник: _____ / Петрова О.П. /

Куратор: _____ / [ФИО Куратора] /

С анализом ознакомлен(а): _____ / Иванова М.И. /

Результаты реализации модели наставничества «Кузница кадров»

Молодой/вновь прибывший педагог	Качественный результат (КПК учитываются только 36ч. и более) Значимые для организации указанные здесь достижения молодых/вновь прибывших педагогов отражены в Публичных докладах за 2020-2025 гг https://sch12-uray.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/dokumenty/?type69=5
Прибывшие в 2019 г.	
Ипатова/Зыкова Н.В., учитель начальных классов (молодой педагог)	- Пройдено 16 КПК - Участник муниципального этапа окружного конкурса «Молодёжная лига управленцев Югры» (2020 г.) - Призёр муниципального конкурса «День дублёра» (2024 г.) - Участник молодёжного форума «Форум Ум» г. Урай (2024 г.) - Член жюри городского фестиваля исследовательских работ среди обучающихся начальных классов (2021 г.), эксперт для оценивания Всероссийских проверочных работ (2023 г.), член жюри школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников (2025 г.) - Участник молодёжного форума «У» г. Урай (2025 г.) - С 2023 г. руководитель курса дополнительной общеобразовательной программы «Каллиграфия»
Комлева/Голошевская Е.В., учитель математики (молодой педагог)	- Пройдено 14 КПК + Профпереподготовка Выступления на школьных семинарах: - «Функциональные возможности МЭО», - Консультация для педагогов школы по работе на платформе Webinar.ru, - Школьный фестиваль «Педагогический дебют», мастер класс на тему: «Использование сервиса COREAPP на уроках математики» (2020 г.). Выступление на окружном фестивале «Практики и возможности использования цифровых образовательных ресурсов и интерактивных технологий в преподавании финансовой грамотности» на тему: «Построение и анализ семейного бюджета» с использованием online-платформы Zoom» (2021 г.). - Победитель в номинации онлайн-провайдер по итогам 2019-2020 учебного года. - Победитель муниципального этапа окружного конкурса «Молодежная лига управленцев - Югры» в номинации «Общественная сфера» (2020 г.) - Победитель открытого городского фестиваля педагогических идей и инноваций в области образования «Педагогическая находка» в номинации «Особенности цифрового образования» (2020 г.). - Призер регионального этапа конкурса «Молодежная лига управленцев Югры» в номинации «Общественная сфера» (2021 г.) - Победитель муниципального этапа конкурса «Моя идея» в номинации «Бизнес идеи» (2023 г.) - Победитель муниципального проекта «День дублера» (2023 г.) - Призер регионального этапа Всероссийского конкурса проектов по предоставлению бюджета для граждан в 2024 году Финансового университета при президенте РФ - Представила свой опыт работы на межмуниципальном семинаре по функциональной грамотности "Учим для жизни - готовим к будущему" в г. Нягань (2024 г.) - Обладатель гранта главы г. Урай (2025 г.)
Леонова/Сергеева О.В., учитель русского языка и литературы (вновь прибывший педагог)	- Пройдено 15 КПК - <u>Выступления:</u> ✓ XI городская научно-практическая конференция 2019 года по теме «Тенденции системы образования от создания условий к эффективному результату»,

	✓ Городской семинар «Текст как образовательный ресурс» 2019 г; - Участник историко-культурного форума «Истоки» в г. Печёры (2022 г.) - Участник форума-проекта «Топ БЛОГ» с темой «Развитие бренда города через социальные сети», Татарстан (2022 г.) - Участник форума-проекта «ТопБЛОГ» с темой «Туризм через социальные сети» (2022 г.) - Участник молодёжного форума «Таврида», образовательный заезд «В эфире», фестиваль работающей молодёжи «На высоте» г. Ставрополь (2022 г.) - Участник II Всероссийского форума классных руководителей в г. Москве (2022 г.) - Участник образовательного семинара «Истоки» г. Москва (2022 г.) - Занесена на Доску почёта работников образования города Урай «Первые среди равных» (2022 г.) - Провела образовательную площадку «Опыт и молодость» для педагогов города в качестве лектора (2023 г.) - Провела прямой эфир на страничке личного блога «В контакте» с родителями, чьи дети показывают успешные результаты в учёбе и спорте (2023 г.) - Выступала в качестве эксперта в прямом эфире окружного телевидения в программе «Здесь и сейчас» (2023г.) - Участник форума «Территория смыслов» смены «Учить» г. Москва (2023г.) - Участник форума «Территория смыслов» смены «Действовать» г. Москва (2023г.) - Стипендиат молодежной премии главы г. Урай (2023 г.) - Лауреат молодежной премии ГУБЕРНАТОРА (2023 г.) - Победитель муниципального этапа конкурса профессионального мастерства «Учитель года г. Урай-2024» - Победитель регионального этапа конкурса профессионального мастерства «Учитель года ХМАО-Югры-2025» - Участник всероссийского этапа конкурса профессионального мастерства «Учитель года России – 2025»
Мельник Ю.Н., учитель начальных классов (молодой педагог)	- Пройдено 26 КПК + Профпереподготовка - С 2021 г. руководитель курса дополнительной общеобразовательной программы «Каллиграфия» - <i>Участник регионального проекта лучших педагогов Югры «Дорога просвещения»</i> (2023 г.)
Ренц/Колотова В.А., учитель английского языка (молодой педагог)	- Пройдено 23 КПК + Профпереподготовка - Призёр муниципального этапа окружного конкурса «Молодежная лига управленцев Югры» (2020, 2021 гг) - Участник окружного конкурса ХМАО-Югры «Портфолио молодого педагога» (2020 г.) - Победитель муниципального этапа конкурса «Педагог года - 2020» в номинации «Педагогический дебют» - Победитель регионального этапа конкурса «Педагогический дебют - 2021» в номинации «Педагог XXI века», лауреат IV степени - Участник окружного конкурса на звание лучшего педагога ХМАО-Югры в 2022 году в номинации «Лучший педагог (преподаватель) общеобразовательной организации» - Обладатель гранта главы г. Урай (2022 г.) - Участник регионального конкурса «Портфолио молодого педагога» (2022г.) - Победитель муниципального проекта HR-академия (кадровый административный резерв) (2023 г.) - Финалист регионального этапа профессионального конкурса «Флагманы образования», г.Ханты-Мансийск (2024 г.)
Сердюк А.В., учитель физической культуры (молодой педагог)	- Пройдено 14 КПК - Призёр муниципального этапа окружного конкурса «Молодежная лига управленцев - Югры» (2020 г.)

	- Призёр (2 место) муниципального этапа конкурса «Учитель года - 2020». - Участник окружного конкурса на звание лучшего педагога ХМАО-Югры в 2021 году в номинации «Лучший педагог (преподаватель) общеобразовательной организации» (Благодарственное письмо) - Обладатель звания Учитель-мастер по результатам муниципального проекта «Учитель-мастер» в 2020-2021 учебном году - Обладатель гранта главы г. Урай (2021 г.) - Призёр окружного конкурса «ЗОЖ на каждом уроке хорош!» в 2021г. - Занесён на Доску почёта работников образования города Урай «Первые среди равных» (2021 г.) - Победитель муниципального конкурса «Спортивная элита – 2024» в номинации «Лучший учитель физической культуры» - Победитель Всероссийского конкурса наставников «Быть, а не казаться» в номинации «Наставник специальной подготовки» (2024 г.) - Победитель окружного этапа, финалист Всероссийского этапа конкурса профессионального мастерства среди педагогических работников «Педагог – формула успеха» (2024, 2025 гг) - Победитель регионального этапа всероссийского конкурса «Учитель здоровья России» в номинации «За высокую компетентность» (2025 г.) - Член жюри регионального этапа конкурса «Учитель года» в номинации «Педагогический дебют - 2025»
Солнцева Е.А., учитель начальных классов (вновь прибывший педагог)	- Пройдено 25 КПК - Участник окружного конкурса на звание лучшего педагога ХМАО-Югры в 2022 году в номинации «Лучший педагог (преподаватель) общеобразовательной организации» - Участник Всероссийского профессионального конкурса для учителей начальных классов «Первый учитель» (2023 г.) - Представила свой опыт работы на межмуниципальном семинаре по функциональной грамотности "Учим для жизни - готовим к будущему" в г. Нягань (2024 г.) - Финалист регионального этапа профессионального конкурса «<i>Флагманы образования</i>», г.Ханты-Мансийск (2024 г.) - С 2022 г. – методист начального звена, руководитель ШМО учителей начальных классов.
Прибывшие в 2020 г.	
Квардицкая И.О., педагог-дефектолог (молодой педагог)	- Пройдено 17 КПК + Профпереподготовка - Участник муниципального этапа окружного конкурса «Молодежная лига управленцев Югры» (2021 г.) - Участник регионального конкурса «Портфолио молодого педагога»(2022г) - Участник окружного форума «УТРО» (2023 г.)
Миниахметова Р.Д., учитель математики (молодой педагог)	- Пройдено 14 КПК - Участник регионального конкурса «Портфолио молодого педагога»(2022г) - Участник окружного форума «УТРО» (2023 г.)
Николаева Е.М., учитель математики (молодой педагог)	- Пройдено 20 КПК + Профпереподготовка - Призёр (2 место) открытого городского фестиваля педагогических идей и инноваций в области образования «Педагогическая находка» в номинации «Особенности цифрового образования» (2020 г.) - Призёр (2 место) муниципального этапа конкурса «Учитель года» в номинации «Лучший учитель математики» (2023 г.)
Штофа В.В., учитель географии (молодой педагог)	- Пройдено 22 КПК + Профпереподготовка - Призёр (2 место) открытого городского фестиваля педагогических идей и инноваций в области образования «Педагогическая находка» в номинации «Особенности цифрового образования» (2020 г.) - Призёр муниципального этапа окружного конкурса «Молодежная лига управленцев Югры» (2021 г.) - Победитель муниципального проекта «День дублера» (2023 г.)
Якушкина Л.А., учитель начальных классов (молодой педагог)	- Пройдено 18 КПК + Профпереподготовка - С 2023 г. руководитель курса дополнительной общеобразовательной программы «Скорочтение»

Прибывшие в 2021 г.

Бабичев А.Н., учитель ОБЖ/ ОБиЗР (вновь прибывший педагог)	- Пройдено 11 КПК - Победитель Всероссийского конкурса наставников «Быть, а не казаться» в номинации «Наставник специальной подготовки» (2024 г.) - Член жюри школьного и муниципального этапов Всероссийской олимпиады школьников (2021-2024 гг) - Член жюри Всероссийского конкурса наставников «Быть, а не казаться» (2025 г.)
Волосников И.А., учитель обществознания (молодой педагог)	- Пройден 21 КПК - Участник окружного форума «УТРО» (2023 г.)
Кобылкина/Новик Е.К., учитель русского языка и литературы (молодой педагог)	- Пройдено 15 КПК - Призёр (2 место) муниципального этапа конкурса педагогического мастерства «Учитель года» в номинации « Педагогический дебют »(2023 г.) - Участник III Всероссийской профессиональной олимпиады для учителей и преподавателей русского языка «Хранители русского языка – 2023» - Участник окружного конкурса «Команда молодых» г. Тюмень (2024 г.)
Кулизина Н.Б., социальный педагог (вновь прибывший педагог)	- Пройдено 13 КПК + Профпереподготовка - С 2023 г. – заместитель директора по УВР, курирующий олимпиадное движение обучающихся.
Моисеенко И.Н., учитель русского языка и литературы (вновь прибывший педагог)	- Пройдено 17 КПК + Профпереподготовка - С 2022 г. – наставник молодых педагогов – учителей русского языка и литературы - В 2022 г. – победитель школьного конкурса наставнических пар «Две звезды»
Сулейманова/Никифорова Л.Р., учитель музыки (молодой педагог)	- Пройдено 7 КПК - Дипломант II степени окружного конкурса эстрадного вокала «Твой голос» (2022 г.) - Участник окружного форума «УТРО» (2023 г.)
Уланова О.И., учитель английского языка (молодой педагог)	- Пройдено 6 КПК - Победитель муниципального этапа конкурса «Педагог года города Урай – 2021» в номинации « Педагогический дебют » - Участник регионального этапа конкурса «Педагог года ХМАО-Югры-2022» в номинации «Педагогический дебют»
Харламова Ю.А., учитель английского языка (молодой педагог)	- Пройден 31 КПК - С 2023 г. – руководитель ШМО классных руководителей

Прибывшие в 2022 г.

Антипина И.П., учитель русского языка и литературы (молодой педагог)	- Пройдено 11 КПК - Участник III Всероссийской профессиональной олимпиады для учителей и преподавателей русского языка «Хранители русского языка – 2023»
Багирова О.А., учитель математики (молодой педагог)	- Пройдено 20 КПК - Участник окружного конкурса «Команда молодых» г. Тюмень (2024 г.) - Призёр (II место) профессионального конкурса «Учитель года г. Урай-2024» в номинации « Педагогический дебют »
Келипко И.А., педагог-организатор (молодой педагог)	- Пройдено 5 КПК + Профпереподготовка - Участник регионального конкурса «Портфолио молодого педагога» (2022г.) - Лауреат молодежной премии главы города Урай (2024 г.) - Победитель конкурсного отбора на Дальневосточный форум «На волне» и на региональный форум «ПРОнаставничество»
Осетрова Е.А., учитель английского языка (молодой педагог)	- Пройдено 7 КПК - Участник регионального конкурса «Портфолио молодого педагога» (2022г.)
Суханова Н.Г., учитель физики (вновь прибывший педагог)	- Пройдено 23 КПК + Профпереподготовка - С 2023 г. – руководитель ППЭ, заместитель директора по УВР (направления – ВПР, ОГЭ)

Прибывшие в 2023 г.	
Шеломенцева А.Ю., учитель английского языка (вновь прибывший педагог)	- Пройдено 4 КПК - Участник школьного конкурса «Педагогический дебют» - Проводит открытые уроки и мастер-классы в рамках недель иностранных языков
Тарасова Г.А., учитель труда (технологии) (вновь прибывший педагог)	Перешла в доп. образование
Прибывшие в 2024 г.	
Дембовская М.Н., учитель музыки (вновь прибывший педагог)	- Пройдено 5 КПК + 2 Профпереподготовки, включена в кураторскую методику
Сидоренко А.С., учитель математики (молодой педагог)	- Пройдено 5 КПК, включена в кураторскую методику
Склярова А.А., учитель математики (вновь прибывший педагог)	- Пройдено 3 КПК, включена в кураторскую методику
Прибывшие в 2025 г.	
Бурцева А.В., методист (вновь прибывший педагог)	- Пройден 1 КПК
Кофман А.Г., учитель английского языка (вновь прибывший педагог)	- Пройден 1 КПК, включена в программу наставничества
Кругляк М.С., учитель труда (технологии) (вновь прибывший педагог)	- Пройден 1 КПК, включена в программу наставничества
Соболева С.Н., учитель русского языка и литературы (вновь прибывший педагог)	- В процессе прохождения КПК, включена в программу наставничества

Выводы: педагоги, включённые в программу наставничества, показывают качественные результаты развития своего профессионального мастерства.

Проблемы/риски: т.к. коллектив школы преимущественно женский и от декретного отпуска никто не застрахован, развитие молодых/ вновь прибывших педагогов не всегда протекает плавно в динамике развития. Также очень большое значение играет активность педагога и желание развиваться. В нашей школе эта проблема решается через личный пример наставников: наставники не останавливаются в своём развитии, также участвуя в различных конкурсах профессионального мастерства и укрепляя свой авторитет.

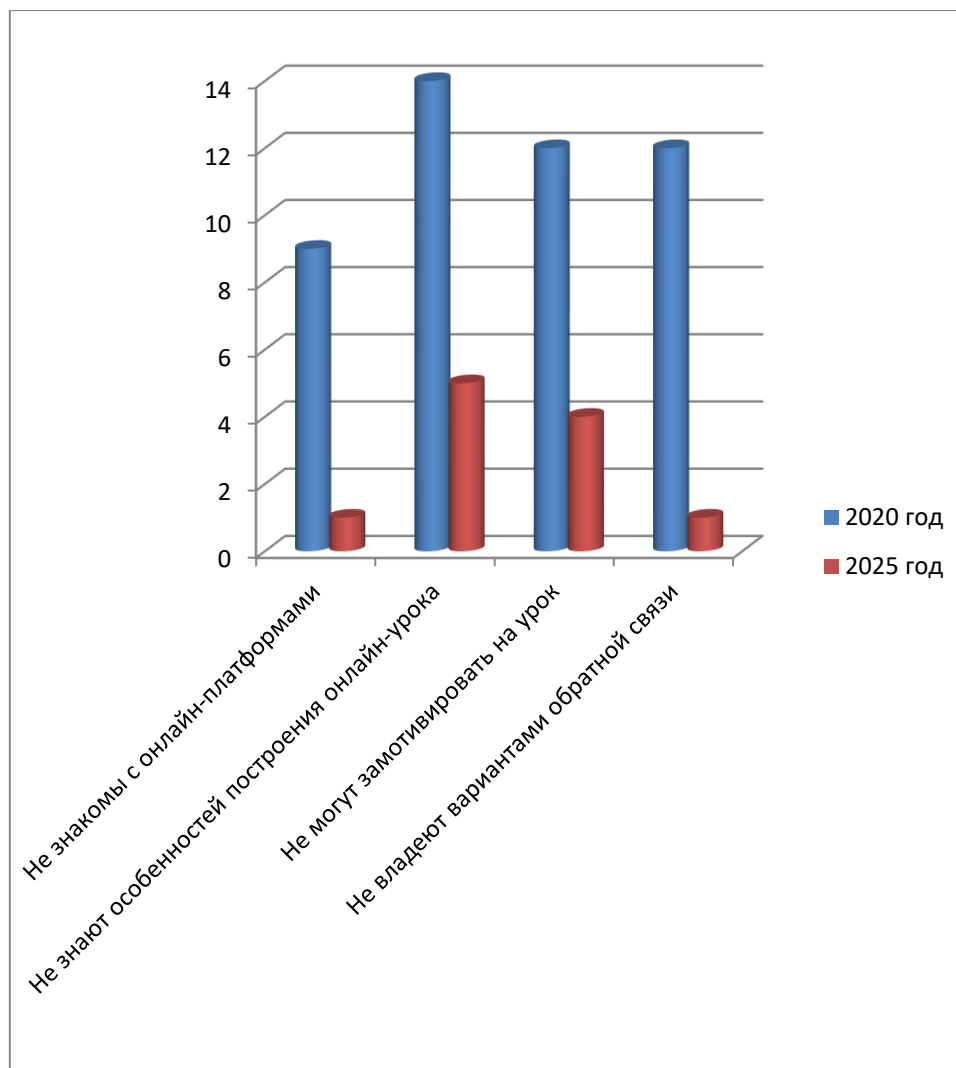
Количественные результаты наставничества

Учебный год	Название конкурсов проф. мастерства	Кол-во участников			Кол-во победителей/призёров		
		Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
		Участие наставников					
2020-21	«Педагог года» в номинации «Учитель года»	1 наставник	-	-	1 наставник	-	-
2021-22	«Педагог года» в номинации «Учитель года»	1 наставник	1 наставник	-	1 наставник	-	-
2022-23	«Педагог года» в номинации «Учитель года»	1 наставник	1 наставник	-	1 наставник	1 наставник	-
2024-25	«Педагог года» в номинации «Учитель года»	1 наставник	1 наставник	1 наставник	1 наставник	1 наставник	-
		Участие молодых педагогов					
2021-22	«Педагог года» в номинации «Педагогический дебют»	1	1	-	1	1	-
2022-23	«Педагог года» в номинации «Педагогический дебют»	1	1	-	1	-	-
2023-24	«Педагог года» в номинации «Педагогический дебют»	2	-	-	2	-	-
2024-25	«Педагог года» в номинации «Педагогический дебют»	1	-	-	1	-	-

Выводы: из таблицы следует, что ежегодное количество молодых специалистов – участников основного конкурса профессионального мастерства педагогов «Педагог года» в номинации «Педагогический дебют» соответствует количеству призёров. Это подтверждает качественную работу наставников и замотивированность самих молодых специалистов – участников конкурса. Если сравнить с результатами наставников, видим, что молодым специалистам есть стимул развиваться далее, перенимая опыт наставников.

Динамика профессионального уровня наставляемых педагогов по критерию «Цифровая грамотность»

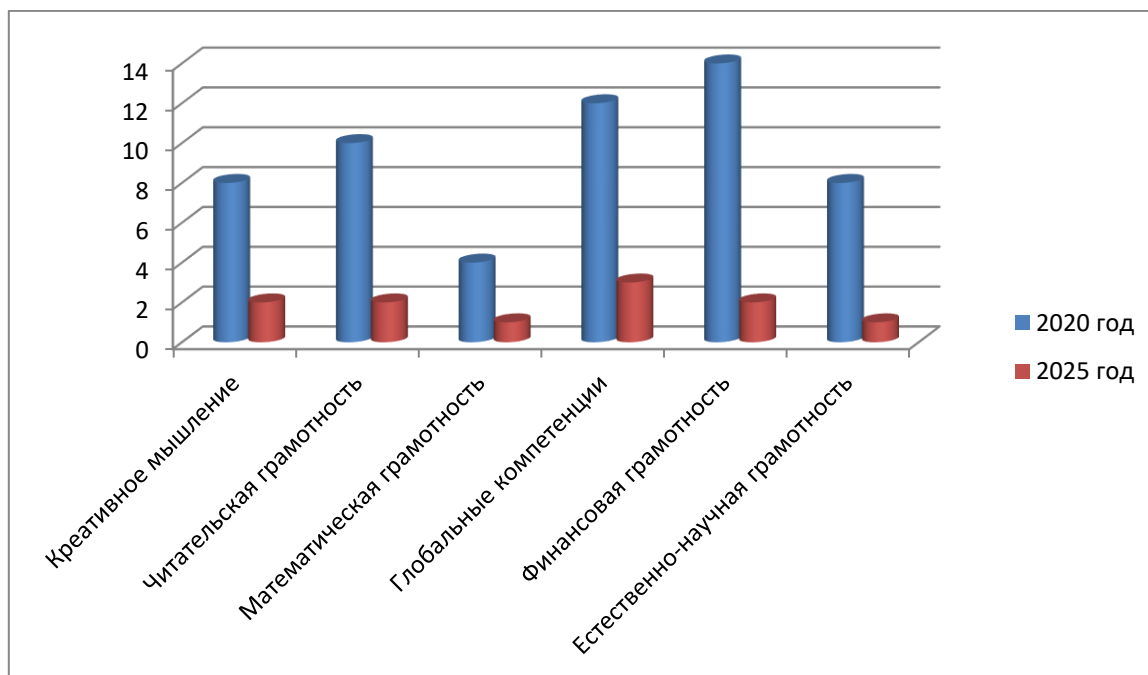
(указано количество педагогов со стажем работы от 0 до 5 лет,
испытывающих затруднения по указанным критериям данного направления)



Выводы: из диаграммы видно значительное снижение уровня затруднений в направлении формирования цифровой грамотности молодых/ вновь прибывших педагогов со стажем работы от 0 до 5 лет (на данный момент затруднения у молодых педагогов присутствуют только в методике построения урока и мотивации; у вновь прибывших педагогов затруднения больше в использовании цифровых сервисов - здесь мы используем реверсивное наставничество и внутрифирменное обучение, привлекая к участию молодых педагогов)

Динамика профессионального уровня наставляемых педагогов по критерию «Функциональная грамотность»

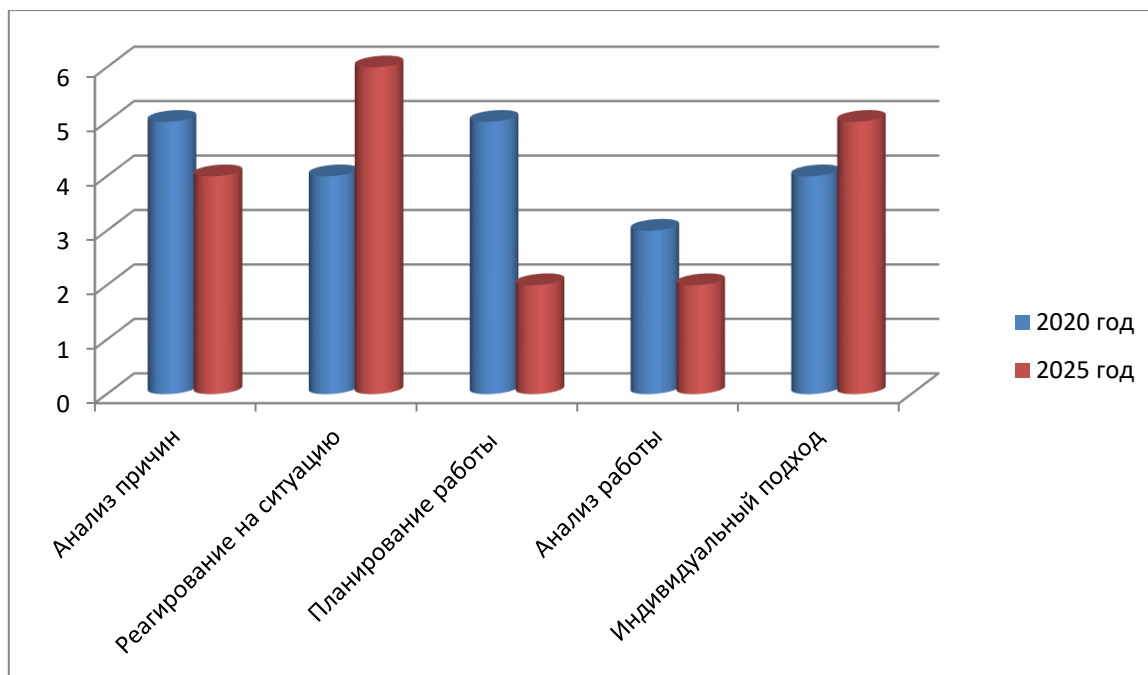
(указано количество педагогов со стажем работы от 0 до 5 лет,
испытывающих затруднения по указанным критериям данного направления)



Выводы: из диаграммы также видно значительное снижение уровня затруднений в направлении формирования функциональной грамотности молодых/ вновь прибывших педагогов со стажем работы от 0 до 5 лет (затруднения, ещё присутствующие у молодых/ вновь прибывших педагогов, разрешаем через нашу модель наставничества: кураторскую методику (в рамках кураторской методики можно организовать не только взаимонаблюдение отдельных аспектов урочной, но и внеурочной деятельности) и внутрифирменное обучение).

Динамика профессионального уровня наставляемого педагога по критерию «Работа с «трудными» обучающимися»

(указано количество педагогов со стажем работы от 0 до 5 лет,
испытывающих затруднения по указанным критериям данного направления)



Выводы: из диаграммы видно, что здесь не всё так однозначно: если по критериям «Анализ причин трудного поведения», «Планирование работы с детьми с трудным поведением» и «Анализ работы в данном направлении» мы видим снижение уровня затруднений, то по критерию «Затруднения в реагировании на трудную ситуацию» и «Индивидуальный подход» мы видим наоборот увеличение затруднений. В настоящее время осуществить планирование работы и её анализ помогает умелое использование возможностей искусственного интеллекта, однако, что касается нестандартных ситуаций и индивидуальной работы с «трудными» ребятами – здесь нужен опыт, который молодые/вновь прибывшие педагоги и перенимают рамках наставничества. Над этим ещё нужно поработать. Вот наши шаги в решении данных затруднений:

Шаг 1. Глубокая диагностика с помощью кураторской методики.

Специализированные протоколы наблюдения. Мы не просто констатируем факт затруднений, а используем кураторскую методику для точечного анализа. Создаются и внедряются протоколы, направленные именно на «реагирование в трудной ситуации»:

Протокол «Эскалация/деэскалация конфликта»: Фиксирует не содержание конфликта, а действия педагога: какие фразы использовал (оценочные/безоценочные), тон голоса, невербальные сигналы, время реакции, привлечение администрации.

Протокол «Индивидуализация задания»: Фиксирует, как педагог дифференцирует задания на уроке для детей с разным уровнем мотивации и поведения, задает ли персональные вопросы, предлагает ли выбор формата работы.

Фокус на «микронавыках». Мы разбиваем глобальную и пугающую компетенцию «работа с трудными» на маленькие навыки, которые можно отрабатывать по одному в рамках 15-недельного цикла.

Шаг 2. Внутрифирменное обучение, ориентированное на практику.

На основе данных диагностики мы планируем и проводим целевые модули внутрифирменного обучения:

Практикумы и ролевые игры: Не теоретические лекции по психологии, а разбор и проигрывание конкретных «трудных ситуаций» из школьной жизни. Наставники и опытные педагоги выступают в роли «трудных» учеников, а молодые педагоги отрабатывают реакции.

Методические семинары с приглашенными экспертами: Приглашаются школьные психологи, дефектологи, социальные педагоги для проведения практических занятий по темам: «Алгоритм действий при остром нарушении поведения», «Техники деэскалации», «Инструменты педагогической диагностики для выявления причин трудного поведения».

Создание «Банка кейсов и решений»: В творческих группах мы собираем описанные и анонимизированные реальные кейсы из практики педагогов школы с вариантами эффективных и неэффективных действий. Это становится живым, практическим пособием.

Шаг 3. Модернизация системы наставнических троек.

Включение в тройки узких специалистов. Для педагогов с наибольшими затруднениями, мы на время можем формировать не тройку, а четверку: «наставляемый — наставник-предметник — куратор — педагог-психолог/социальный педагог. Специалист помогает анализировать протоколы наблюдений и дает свои рекомендации с профессиональной точки зрения.

Реверсивное наставничество. Мы заметили, что молодые педагоги часто лучше владеют цифровыми инструментами для мониторинга настроения (например, быстрые опросы через Google Forms), которые могут быть полезны для «индивидуального подхода». Они могут выступить в роли консультантов для более опытных коллег в этом аспекте, что повышает их собственную уверенность.

Шаг 4. Супервизия для наставников и кураторов.

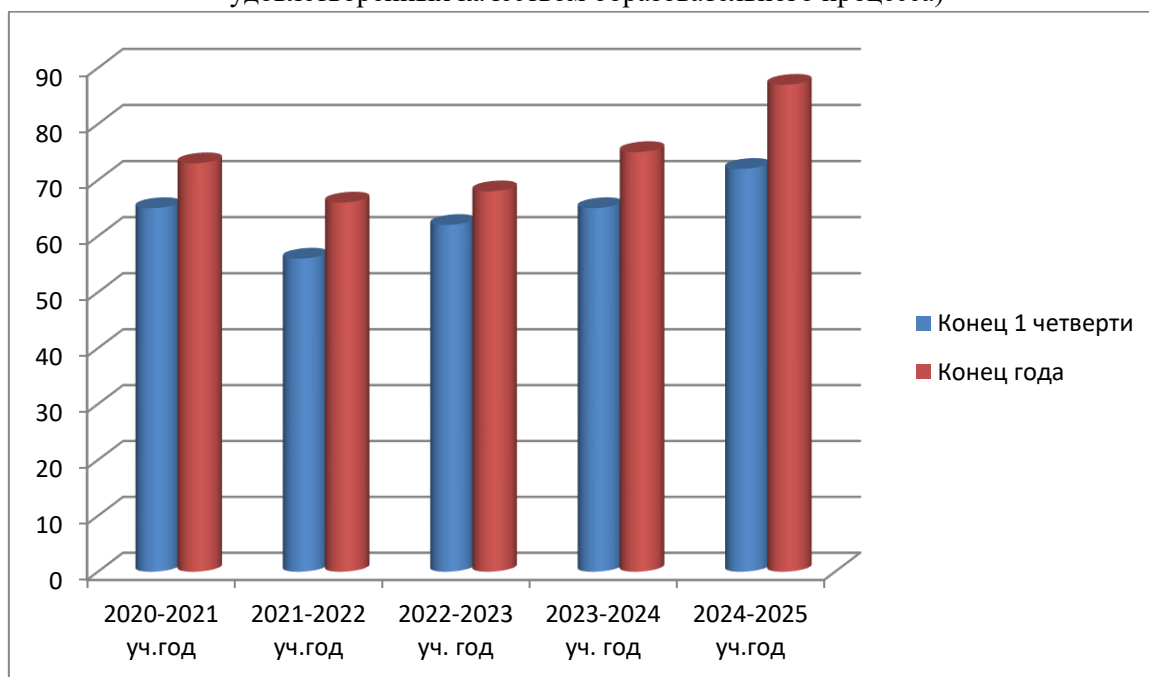
Мы проводим отдельные встречи для наставников, где они могут обсудить свои собственные трудности в работе с «трудными» случаями их подопечных. Они получают супервизорскую поддержку не только от администрации, но и от школьного психолога. Это предотвращает передачу выгорания по цепочке. Таким образом, выявленный рост затруднений — для нас не провал, а точечный запрос от системы, который мы адресуем с помощью ее же мощных инструментов. Мы переходим от констатации к действию:

- Диагностируем через специализированные протоколы наблюдения.
- Обучаем через практико-ориентированные семинары и ролевые игры.
- Адаптируем форматы троек, привлекая необходимых специалистов.
- Поддерживаем самих наставников через супервизии.

Это доказывает, что наша модель — не застывшая схема, а живой, самообучающийся организм, способный выявлять свои зоны роста и целенаправленно их развивать. Следующие данные мониторинга уже покажут положительную динамику по этим критериям, потому что механизм для этого мы уже запустили.

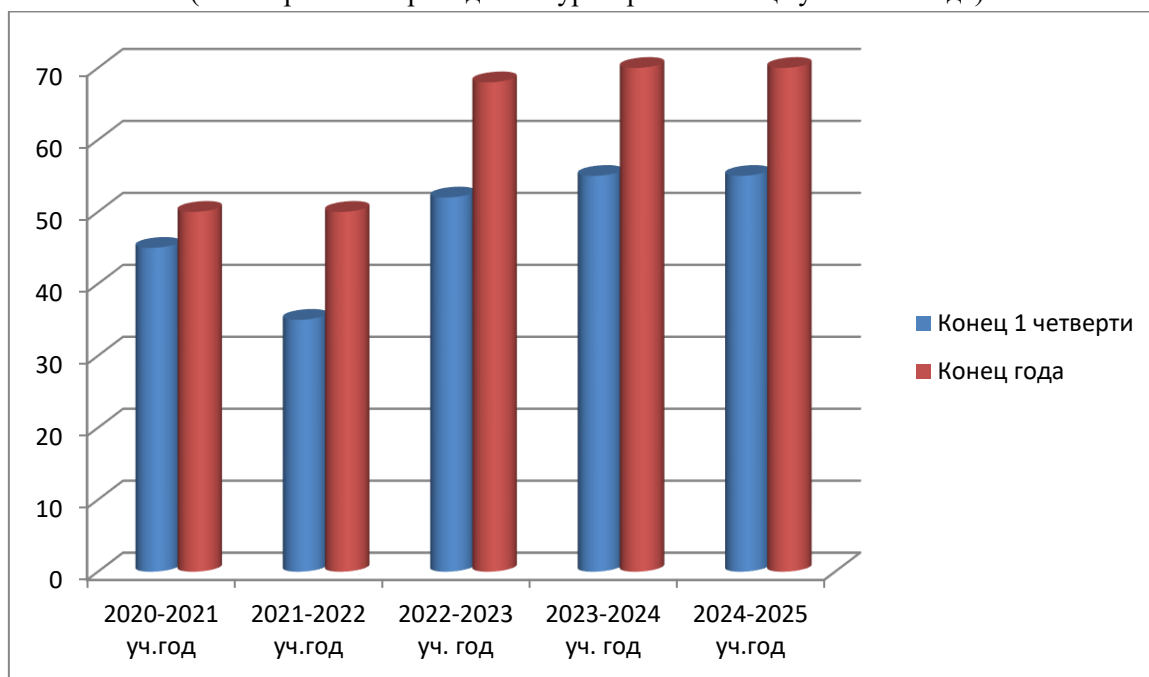
Динамика удовлетворённости обучающихся образовательным процессом, организованным наставляемыми педагогами

(анкетирование проводится кураторами в конце учебного года:
указан % обучающихся, обучаемых педагогами со стажем от 0 до 5 лет,
удовлетворённых качеством образовательного процесса)



Выводы: из диаграммы виден ежегодный (в разных пропорциях) рост удовлетворённости обучающихся учебным процессом, организованным педагогами со стажем работы от 0 до 5 лет. Это свидетельствует о росте предметной и методической компетентности молодых/вновь прибывших педагогов, а также их адаптации к микроклимату школьного коллектива.

**Динамика удовлетворённости родителей образовательным процессом,
организованным наставляемыми педагогами**
(анкетирование проводится кураторами в конце учебного года)



Выводы: родители более требовательны к образовательному процессу и их неоднозначным отношением к онлайн-обучению в 2021 году, однако из диаграммы также виден ежегодный (в разных пропорциях) рост удовлетворённости родителей учебным процессом, организованным педагогами со стажем работы от 0 до 5 лет. Это также свидетельствует о росте предметной и методической компетентности молодых/вновь прибывших педагогов.

% удовлетворённости наставляемого педагога результатами программы наставничества
(анкетирование проводится куратором в конце учебного года)



Выводы: модель работает, педагоги получают всю необходимую помощь для развития и совершенствования в своей профессиональной деятельности.

Возможно, к нам приходят самые благодарные молодые/ вновь прибывшие педагоги, способные брать максимальную пользу для своего развития.

Экономический эффект от реализации практики

- 1) минимальные затраты (только на обучение наставников кураторской методике)
- 2) с ростом профессионализма молодых/вновь прибывших педагогов увеличивается количество педагогов, претендующих на получение различных премий:
 - ✓ 2020-2021 уч. год – Сердюк А.В. – обладатель гранта главы г. Урай.
 - ✓ 2021-2022 уч. год – Ренц В.А. – обладатель гранта главы г. Урай.
 - ✓ 2022-2023 уч. год – Сергеева О.В. – обладатель гранта главы г. Урай.
 - ✓ 2023-2024 уч. год – Сергеева О.В. – лауреат молодежной премии губернатора ХМАО-Югры, Келипко И.А. – обладатель гранта главы г. Урай, Келипко И.А. – победитель конкурсного отбора на Дальневосточный форум «На волне» и на региональный форум «ПРОнаставничество» (оплата дороги, питания, проживания за счёт организаторов конкурса)
 - ✓ 2024-2025 уч. год – Голошевская Е.В. – обладатель гранта главы г. Урай
- 3) молодые/вновь прибывшие педагоги, участвующие в конкурсах профессионального мастерства, в распространении своего опыта и поднимающие имидж школы, являются претендентами на увеличенный ФНД
- 4) молодые/вновь прибывшие педагоги, участвующие в конкурсах профессионального мастерства и являющиеся победителями или призёрами данных конкурсов, получают денежные поощрения и подарки от профсоюза города/региона
- 5) педагоги, развивающиеся в нестандартных для образования направлениях (скорочтение, чистописание, ментальная арифметика и др.), создают дополнительные общеобразовательные программы и реализуют платные образовательные услуги, приносящие доход образовательному учреждению (с 2020 по 2025 гг было обучено 4 молодых/вновь прибывших педагога, реализующих в организации в настоящий момент платные образовательные услуги)