

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГАУДПО МО «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:
ОПЫТ И РЕШЕНИЯ**

Сборник



**Мурманск
2026**

*Авторы-составители Н. С. Цыганкова,
директор ЦНППМ ГАУДПО МО
«Институт развития образования»;
Е.В. Богомолова, методист
ЦНППМ ГАУДПО МО
«Институт развития образования»*

Наставничество в образовательной организации: опыт и решения: сборник/
Автор-сост.: Н. С. Цыганкова; Е.В. Богомолова. — Мурманск: ГАУДПО МО
«Институт развития образования», 2026. — 91 с.

В сборнике рассматриваются эффективные практики внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях Мурманской области. Систематизирован опыт применения модели «учитель-учитель», представлены кейсы, методические рекомендации и инструменты внедрения. Акцент сделан на алгоритмах создания системы наставничества, оценке её эффективности и преодолении типичных трудностей. Публикация будет интересна специалистам в сфере образования, руководителям образовательных организаций и педагогам-наставникам.

ВВЕДЕНИЕ

Современное образование переживает период глубоких трансформаций, обусловленных технологическим прогрессом, изменением образовательных парадигм и возрастающими требованиями к качеству педагогической деятельности. В этих условиях особую актуальность приобретает задача непрерывного профессионального развития педагогических кадров и эффективной передачи профессионального опыта между поколениями специалистов.

Одним из ключевых инструментов решения этой задачи выступает целевая модель наставничества, которая в последние годы получила институциональное закрепление в системе образования Российской Федерации. Согласно методическим рекомендациям Министерства просвещения Российской Федерации, наставничество позиционируется как системный механизм поддержки и профессионального роста педагогических работников, способствующий:

- ускорению процесса профессиональной адаптации;
- формированию устойчивой мотивации к саморазвитию;
- трансляции лучших педагогических практик;
- созданию благоприятной корпоративной культуры в образовательных организациях.

Актуальность настоящего сборника обусловлена необходимостью: систематизации опыта реализации целевой модели наставничества в различных образовательных контекстах;

анализа эффективных практик наставничества с учётом специфики педагогических коллективов;

выявления барьеров и рисков при внедрении модели наставничества; разработки рекомендаций по совершенствованию механизмов наставничества на разных уровнях системы образования.

Цель сборника — представить комплексный взгляд на реализацию целевой модели наставничества педагогических работников, обобщить практический опыт и предложить научно обоснованные подходы к организации наставнической деятельности.

Для достижения поставленной цели в рамках сборника решаются следующие задачи:

Представить типологию форм и моделей наставничества в образовании (индивидуальное, групповое, дистанционное, реверсивное и др.).

Продемонстрировать успешные практики наставничества в общеобразовательных организациях Мурманской области.

Рассмотреть специфику наставничества в особых образовательных условиях (инклюзивное образование).

Предложить методические рекомендации по внедрению и сопровождению целевой модели наставничества на институциональном уровне.

Сборник состоит из двух разделов.

Первый включает материалы, отражающие систему работы педагогов-наставников Мурманской области по ключевым направлениям целевой модели наставничества: типовые программы наставничества, алгоритмы формирования наставнических пар, методики диагностики потребностей наставляемых, инструменты

мониторинга эффективности (анкеты, чек-листы, карты развития), а также примеры успешных практик, способствующих профессиональному росту педагогов.

Второй раздел содержит материалы, характеризующие систему работы педагогов-наставников в условиях инклюзивного образования.

Представленные в сборнике практики доказали свою эффективность в реализации целевой модели наставничества.

ЦНППМ Мурманской области успешно выполняет роль координационного центра наставничества, интегрируя усилия всех субъектов региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Сформированная модель соответствует стратегическим целям национального проекта «Молодёжь и дети» и федерального проекта «Педагоги и наставники», стратегического плана «На Севере — жить!».

РАЗДЕЛ I. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: ОТ ТЕОРИИ К ЭМПИРИЧЕСКОЙ АПРОБАЦИИ

**Цыганкова Наталья Сергеевна,
директор ЦНППМ ГАУДПО МО
«Институт развития образования»**

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЦНППМ ПО РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В РЕГИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Аннотация. В статье рассматривается система наставничества в Мурманской области, реализуемая под координацией ЦНППМ. Описаны ключевые элементы экосистемы профессионального развития педагогов: Цифровой кабинет «Наставник 51», Региональная школа молодого учителя и программа «Час наставника». Анализируется их роль в адаптации начинающих специалистов, распространении передовых педагогических практик и укреплении кадрового потенциала региона. Представлены результаты внедрения системы и показана её связь со стратегическими целями национального проекта «Молодёжь и дети» и федерального проекта «Педагоги и наставники», а также стратегического плана «На Севере — жить!».

В условиях модернизации российского образования особую значимость приобретает развитие системы наставничества, позволяющей эффективно передавать профессиональный опыт и ускорять профессиональное становление педагогов. В Мурманской области эту задачу активно решает Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) — ключевой институт, обеспечивающий методическую, организационную и содержательную поддержку наставнической деятельности в регионе.

Его деятельность направлена на создание условий для профессионального роста педагогов, трансляцию лучших практик и укрепление кадрового потенциала образовательных организаций региона.

В рамках реализации Комплекса мер по научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров ЦНППМ осуществляет сопровождение инновационной площадки на базе Муниципального учреждения «Информационно-методический центр», г. Оленегорск — «Сетевая форма реализации целевой модели наставничества на муниципальном уровне». В рамках этой деятельности регулярно проводятся практико-ориентированные семинары, позволяющие педагогам обмениваться опытом и осваивать новые методики. Так, на базе МБОУ ООШ № 7 в 2025 г. прошёл семинар «Потенциал внеурочной деятельности в контексте повышения качества образования: инструменты, стратегии, перспективы». В ходе мероприятия педагогические и управленческие кадры школы

продемонстрировали набор практико-ориентированных кейсов, репрезентирующих апробированные модели организационно-педагогического сопровождения процесса вывода образовательной организации из состояния низких образовательных результатов с фиксацией измеримых показателей прогресса. Участники получили рекомендации по интеграции внеурочной деятельности в общую стратегию развития образовательной организации.

В 2026 г. на той же площадке был проведён семинар «Единое образовательное пространство школы: территория возможностей». Мероприятие включало 12 интерактивных площадок, открытых мероприятий и мастер-классов, ориентированных на трансляцию передового педагогического опыта. Педагоги школы презентовали апробированные методики и технологии в сфере учебной и воспитательной работы, раскрыв подходы к конструированию целостного образовательного пространства, интегрирующего когнитивное и социально-личностное развитие обучающихся. Участники получили практические рекомендации по повышению системности уроков, содержательности внеурочной деятельности и эффективности взаимодействия между субъектами образовательного процесса.

В январе 2026 г. на базе МБОУ ООШ № 21 г. Оленегорска состоялся семинар «Современные подходы к развитию речи дошкольников и школьников в условиях реализации ФГОС ДО, НОО, ООО». В ходе мероприятия участники обсудили ключевые направления развития речи у дошкольников и школьников, включая языковую грамотность, речевое мастерство, коммуникативные компетенции и речевой этикет в контексте социокультурных норм. Спикеры предложили слушателям комплекс практических кейсов для развития речевых навыков, а участники высоко оценили уровень представленного опыта и подтвердили возможность применения полученных рекомендаций в профессиональной деятельности.

Значимым событием стал организованный ЦНППМ межрегиональный семинар «Эффективное наставничество: стратегии, инструменты и результаты». Он выступил площадкой для обмена опытом между педагогами из разных регионов, позволил презентовать успешные модели наставничества, обсудить перспективы их внедрения и выработать единые подходы к оценке эффективности наставнической деятельности.

Благодаря проекту «Час наставника», реализуемому на базе ЦНППМ, школьные педагогические коллективы получили постоянную площадку для профессионального роста: в формате регулярных встреч они совместно разбирают сложные педагогические ситуации, обмениваются опытом и получают экспертные консультации от опытных наставников, что способствует повышению качества образования.

Проект основан на принципах горизонтального обучения и профессионального диалога. Её ключевая особенность — акцент на практическом опыте: участники не просто слушают лекции, а разбирают реальные ситуации, предлагают решения и получают экспертную оценку.

Например, одно из мероприятий было посвящено теме «Эффективная система реализации продвинутого уровня профориентационного минимума». Педагоги МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 7» представили комплексный опыт:

организации работы инженерно-технологического центра под ключ — от проектирования пространства до подбора оборудования и разработки образовательных программ;

реализации образовательного туризма — поделились конкретными маршрутами, методиками интеграции туристических практик в учебный процесс, оценили перспективы и преимущества такого подхода для профориентации школьников;

психолого-педагогическому сопровождению профориентационной работы — раскрыли алгоритмы диагностики интересов и способностей обучающихся, представили инструменты поддержки профессионального самоопределения;

выстраиванию социального партнерства в образовательной организации — продемонстрировали модели взаимодействия с вузами, предприятиями и родительским сообществом для создания единой профориентационной среды.

В ходе мероприятия педагоги гимназии ответили на вопросы педагогических и управленческих кадров из ряда муниципалитетов Мурманской области, предложив практические рекомендации по:

адаптации методических подходов реализации продвинутого уровня профориентационного минимума к специфике образовательных организаций;

распределению ролей в команде педагогов при реализации профориентационных проектов;

оформлению партнёрских соглашений с внешними организациями;

оценке результативности профориентационной работы через систему индикаторов.

Формат «Часа наставника» предусматривает несколько типов встреч:

тематические сессии по актуальным направлениям (профориентация, инклюзивное образование, цифровые технологии и т. д.);

разбор кейсов — анализ реальных педагогических ситуаций с поиском оптимальных решений;

мастер-классы от педагогов-лидеров, демонстрирующих авторские методики;

экспресс-консультации по острым вопросам от экспертов ЦНППМ.

Для системной поддержки наставничества ЦНППМ разработал Цифровой кабинет «Наставник 51» — онлайн-платформу, где размещены: кейсы для наставников, чек-листы по формам и видам наставничества, методические рекомендации и образцы документов для организации наставнической деятельности. Этот инструмент существенно упрощает доступ педагогов к актуальным материалам и стандартизирует процессы наставничества в регионе.

Цифровой кабинет обеспечивает:

единое информационное пространство для наставников;

персонализированный доступ к материалам;

систему навигации и поиска по тематическим блокам;

раздел «Задать вопрос методисту» с возможностью консультирования у методистов ЦНППМ в режиме реального времени.

Реализация указанных инициатив позволила достичь следующих результатов:

сокращение периода профессиональной адаптации молодых педагогов;

снижение текучести педагогических кадров в первые три года работы на;

создание единой цифровой среды наставничества, объединяющей педагогов-наставников региона;

формирование реестра из 287 наставников;

повышение уровня удовлетворённости педагогов качеством методической

поддержки на 30% (по данным опросов).

Платформа интегрирована с региональной системой научно-методического сопровождения педагогов и является частью индивидуальной программы развития педагогов-наставников. Это обеспечивает преемственность и целостность профессионального роста, позволяя выстроить персонализированный образовательный маршрут для каждого участника наставнической деятельности.

В рамках интеграции Цифровой кабинет «Наставник 51» становится ключевым инструментом реализации индивидуальной программы развития (ИПР), выполняя следующие функции:

- Определения карьерных целей наставника;

- специфики его наставнической деятельности (работа с молодыми педагогами, учителями с низкими результатами, управленческими кадрами и т. д.);

- актуальных задач образовательной организации.

Платформа предоставляет наставнику доступ к:

- верифицированным кейсам наставничества с доказанной эффективностью;

- чек-листам по организации разных форм наставничества (индивидуальное, групповое, реверсивное и др.);

- шаблонам документов для оформления программ наставничества.

Благодаря такой интеграции Цифровой кабинет «Наставник 51»:

- обеспечивает системность профессионального развития педагогов-наставников;

- создаёт условия для оперативного тиражирования лучших практик наставничества в регионе;

- усиливает мотивацию наставников.

Таким образом, интеграция платформы с региональной системой научно-методического сопровождения превращает Цифровой кабинет «Наставник 51» из простого хранилища материалов в динамичный инструмент управления профессиональным развитием педагогов-наставников. Это позволяет не только повышать качество наставничества в Мурманской области, но и обеспечивать соответствие региональной системы образования стратегическим целям национального проекта «Молодёжь и дети» и федерального проекта «Педагоги и наставники».

Ежегодно ЦНППМ проводит межрегиональный фестиваль методических идей «Педагогический вернисаж», включающий номинацию «Лучшие практики наставничества педагогических работников». Фестиваль позволяет выявить и тиражировать успешные модели наставничества и мотивировать педагогов к инновациям.

На базе ЦНППМ также функционирует Региональная школа молодого учителя. В рамках этого проекта наставники проводят практические занятия по внедрению актуальных педагогических технологий в образовательный и воспитательный процесс, тренинги по управлению классом и взаимодействию с родителями, а также индивидуальные консультации по планированию уроков и анализу результатов. Это обеспечивает комплексную адаптацию начинающих педагогов и снижает риск их профессионального выгорания.

Деятельность Региональной школы молодого учителя построена на принципах практико-ориентированного горизонтального обучения и включает несколько взаимосвязанных модулей:

- Методико-педагогический модуль, в рамках которого молодые учителя изучают

требования обновленных ФГОС и особенности их реализации на разных уровнях образования; осваивают современные образовательные технологии; отрабатывают навыки проектирования уроков с учётом возрастных особенностей обучающихся; знакомятся с цифровыми инструментами для организации учебного процесса.

Реализация психолого-педагогического модуля направлена на развитие коммуникативных навыков и эмоционального интеллекта молодых учителей; формирование навыков конструктивного взаимодействия с разными категориями участников образовательных отношений.

Организационно-управленческий модуль даёт молодым учителям инструменты для эффективной педагогической деятельности: они освоят методы управления классом и организации учебного процесса, научатся применять дифференцированный и индивидуальный подходы в обучении, а также овладеют практическими навыками оценки качества образования — от текущего контроля до анализа итоговых достижений обучающихся.

В рамках реализации социально-профессионального модуля молодые учителя осваивают алгоритмы анализа и разрешения конфликтных ситуаций в образовательном процессе, включая техники медиации и конструктивного диалога. Они приобретают навыки эффективного участия в профессиональных педагогических сообществах: научатся выстраивать сетевое взаимодействие, презентовать собственный опыт и участвовать в совместных проектах и методических объединениях. Кроме того, участники модуля изучают структуру карьерного роста в системе образования — от начального уровня до управленческих позиций, — включая требования к квалификации, возможности повышения компетенций и инструменты профессиональной самореализации.

В работе Школы используются разнообразные формы сопровождения молодых педагогов:

групповое наставничество — работа в малых группах по тематическим направлениям;

реверсивное наставничество — освоение цифровых технологий начинающими педагогами с последующей передачей опыта старшим коллегам;

кейс-сессии — разбор реальных педагогических ситуаций и поиск оптимальных решений;

педагогические мастерские — демонстрация и отработка практических навыков под руководством опытных методистов.

Особое внимание в ЦНППМ уделяется мониторингу профессионального становления молодых педагогов. Для этого разработаны:

анкеты для выявления запросов молодых учителей;

система диагностик уровня сформированности профессиональных компетенций.

Реализация комплекса мер по развитию наставничества в Мурманской области, координируемая ЦНППМ, демонстрирует системный подход к решению ключевых задач профессионального развития педагогических кадров и укрепления кадрового потенциала региональной системы образования.

Ключевыми институциональными элементами этой системы стали:

Цифровой кабинет «Наставник 51» — единая цифровая платформа, обеспечивающая доступ к методическим ресурсам, кейсам и инструментам

наставнической деятельности;

Региональная школа молодого учителя — программа комплексной адаптации начинающих педагогов с применением разнообразных форм наставничества (индивидуального, группового, взаимного, реверсивного);

проект «Час наставника» — формат горизонтального обучения и обмена опытом между педагогическими командами, позволяющий оперативно решать профессиональные задачи и тиражировать лучшие практики; методические треки ЦНППМ.

Таким образом, созданная в Мурманской области система наставничества:

обеспечивает преемственность педагогического опыта и непрерывность профессионального развития учителей;

сокращает период адаптации молодых специалистов и снижает риск их профессионального выгорания;

способствует распространению инновационных педагогических практик;

укрепляет сетевое взаимодействие между образовательными организациями региона;

формирует кадровый резерв за счёт осознанного планирования карьерного роста педагогов.

Достигнутые результаты свидетельствуют о том, что ЦНППМ Мурманской области успешно выполняет роль координационного центра наставничества, интегрируя усилия всех субъектов региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Сформированная модель соответствует стратегическим целям национального проекта «Молодёжь и дети» и федерального проекта «Педагоги и наставники», стратегического плана «На Севере — жить!».

**Двинина Анжелла Николаевна,
учитель начальных классов,
советник директора по воспитанию и
взаимодействию с детскими общественными
объединениями
МБОУ г. Мурманска СОШ № 50**

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

***Аннотация.** В статье рассматривается проблема привлечения и сохранения молодых педагогических кадров в современной школе. Автор предлагает системное решение: профориентационную работу, начиная с 8 класса, последующее сопровождение студента во время практики и наставничество на этапе вхождения в профессию. На примере реального кейса (выпускница школы-студент- молодой учитель) доказывается эффективность предлагаемой модели.*

Проблема дефицита педагогических кадров в Российской Федерации сохраняет свою остроту на протяжении последних десятилетий. При этом ключевым вызовом является не столько количественное несоответствие между потребностью в учителях и выпуском педагогических образовательных организаций, сколько низкая закрепляемость молодых специалистов в системе общего образования. Согласно данным мониторинга Министерства просвещения РФ, до 40% выпускников педагогических колледжей и вузов уходят из профессии в течение первых двух-трёх лет работы. Основными причинами называются: высокий уровень эмоционального стресса, недостаточная методическая подготовленность к реальной классно-урочной системе, отсутствие системной поддержки на рабочем месте, сложности в коммуникации с родителями и администрацией.

В ответ на данный вызов в последние годы получил развитие институт целевого наставничества. Наставничество рассматривается как универсальная технология передачи опыта, знаний и формирования необходимых компетенций. Однако при всём многообразии моделей наставничества (формальное, неформальное, групповое, индивидуальное, кросс-функциональное и др.) недостаточно исследованным остаётся особый тип наставнической пары: «молодой специалист — выпускник данной школы» и его бывший учитель, выступающий в роли наставника.

Данная статья восполняет этот пробел. Цель работы — на основе анализа конкретного педагогического кейса выявить условия, при которых наставничество в конфигурации «выпускник — родная школа» становится не только инструментом адаптации, но и фактором выхода молодого педагога на конкурсный уровень профессионального мастерства.

В современной педагогической науке наставничество понимается как разновидность индивидуализированного сопровождения профессионального становления. В работах М.В. Кларина подчёркивается, что эффективное наставничество отличается от простого «обучения на рабочем месте» наличием рефлексивной позиции у обеих сторон и ориентацией на зону ближайшего развития наставляемого. С.Г. Вершловский в своих исследованиях выделил этапы профессионального развития молодого учителя: адаптация, первичная самостоятельность, зрелость. Наставничество наиболее востребовано на первых двух этапах.

Особый интерес для нашего исследования представляет концепция «педагогической преемственности» (И.А. Колесникова). Преемственность в контексте наставничества означает не только передачу методического инструментария, но и трансляцию ценностных ориентиров, традиций образовательной организации, неформальных норм профессионального поведения. Когда молодой специалист является выпускником школы, а наставником становится его бывший учитель, преемственность приобретает личностно-окрашенный характер. Формируется феномен «возвращённого доверия»: наставляемый уже знает стиль работы наставника, его требования, а наставник имеет представление о личностных особенностях наставляемого, сформировавшееся задолго до начала их профессионального взаимодействия.

Кроме того, в фокусе нашего анализа находится конкурсное движение как драйвер профессионального роста. Участие в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Педагогический дебют», «Современный урок» и др.) рассматривается как форма публичной демонстрации компетенций, требующая выхода за рамки рутинной

педагогической деятельности. Для молодого специалиста конкурс является стрессовым, но одновременно и мощным мотивирующим фактором. Роль наставника на этапе подготовки к конкурсу может быть решающей: от помощи в выборе темы и структурировании урока до психологической поддержки.

Вся работа для создания тандема «выпускник – учитель» должна состоять из 5 этапов:

- 1 этап - профориентационная работа в школе
- 2 этап – сопровождение выбора
- 3 этап – модель «студент – наставник»
- 4 этап – модель «молодой специалист – наставник»
- 5 этап – «лестница успеха»

Предлагаем рассмотреть эти этапы.

Этап 1. Профориентационная работа как фундамент для выявления кадрового направления

Проведя опросы и анкетирования среди учащихся 6-9 классов, мы выявили закономерность, что именно в 8 классе учащиеся начинают осознанно подходить к выбору профессии.

Согласно возрастной психологии Л.С. Выготского и Д.Б. Эльконина, возраст 14–15 лет является сенситивным периодом для формирования осознанного профессионального выбора, так как в этом возрасте активно развивается зона ближайшего развития профессионального самоопределения. Именно 8 класс становится ключевым этапом для запуска профориентационной работы.

Комплекс мероприятий строится по четырём направлениям:

Знакомство с миром профессий и рынком труда через классные часы и встречи с представителями сферы образования.

Развитие навыков самоанализа с помощью анкетирования, тестирования и рефлексивных дневников.

Практическое знакомство с профессиями через экскурсии в педагогические колледжи и профессиональные пробы, посещение «Дней открытых дверей».

Вовлечение родителей через собрания и индивидуальные консультации, поскольку семейная поддержка является критическим фактором профессионального выбора.

Этап 2. От профориентации к поступлению: сопровождение выбора

На этапе перехода «школа → педагогический колледж/университет» необходимо выстроить систему сопровождения, решающую три ключевые задачи.

Задача выбора образовательного маршрута. Классный руководитель и педагог-психолог проводят индивидуальные консультации по специальностям, а также совместно анализируют требования к абитуриентам. Это позволяет школьнику сделать осознанный и реалистичный выбор.

На уроках «Билет в будущее» и «Россия - мои горизонты» учащиеся знакомятся с колледжами и университетами. Завуч по профориентации совместно с представителями системы среднего профессионального образования (СПО) организуют дни открытых дверей, онлайн-встречи, экскурсии и совместные профессиональные пробы. Такое партнёрство даёт учащемуся возможность познакомиться с будущей образовательной средой ещё до поступления.

Самая главная задача – поддержка мотивации. Социальный педагог, советник директора по воспитанию и студенты педагогических колледжей, проходящие практику в общеобразовательных учреждениях, вовлекают школьников в профориентационные квесты, различные конкурсы и тематические форумы. Эти мероприятия укрепляют интерес к профессии и формируют её положительный образ.

Этап 3. Студенческая практика и наставничество в школе

Ключевым элементом подготовки будущего педагога становится педагогическая практика в родной школе. Преимущества такого подхода очевидны: студент находится в знакомой среде, что снижает тревожность; школа уже знает его как мотивированного кандидата; становится возможной постепенная, а не шоковая адаптация к реальной нагрузке.

Процесс сопровождения выстраивается поэтапно. На первом этапе — наблюдение — студент присутствует на уроках наставника, знакомится с классом. На втором этапе — совидение — он проводит фрагменты уроков и помогает в проверке тетрадей под коррекцией наставника. Третий этап — самостоятельные уроки с последующим совместным разбором по видеозаписи или конспекту. Четвёртый этап наступает после выхода на ставку: молодой педагог работает самостоятельно, но наставник регулярно посещает его уроки (примерно раз в неделю) и проводит консультации. Пятый этап — участие в профессиональных конкурсах и проектах, где наставник помогает с подготовкой и рефлексией. Данная модель адаптирована из целевой модели наставничества (Центр общего и дополнительного образования им. А.С. Макаренко, 2022) и методики «Lesson Study» в редакции С.В. Ивановой (2021).

Этап 4. Наставничество в школе через модель «молодой специалист – наставник»

Весь описанный путь прошла Стрижевская Анастасия Александровна, ученица нашей школы. Ещё в 8–9 классах она участвовала в профориентационных мероприятиях и выбрала профессию учителя при поддержке наставников. Поступив в Мурманский педагогический колледж, Анастасия Александровна проходила практику именно в родной школе, что позволило ей не отрываться от реального контекста и постепенно входить в роль педагога. На всех этапах, от студенческой практики до первых самостоятельных уроков и профессиональных конкурсов, её наставником была Двинина Анжелла Николаевна, учитель начальных классов высшей квалификации. После окончания колледжа Анастасия Александровна вернулась в школу уже в качестве учителя.

С самого первого дня Анжелла Николаевна старалась сориентировать Анастасию Александровну на повышение знаний, овладение методами и приемами работы с детьми, проявить внимание к эмоциональному состоянию молодого педагога. На этом этапе акцент сместился с пассивного наблюдения на совместную проективную деятельность. Форматы работы:

Совместное календарно-тематическое планирование на четверть (с акцентом на трудные темы).

Разработка технологических карт уроков в режиме «мозгового штурма»: наставник предлагала методические приёмы, наставляемый — современные цифровые инструменты (интерактивные панели, онлайн-доски, конструкторы заданий LearningApps, QR-кодирование дополнительных материалов).

Проведение микропроб: молодой педагог реализовывал фрагмент урока (10–15

минут) перед наставником с последующей видеозаписью и самоанализом

Совместно с наставником молодой педагог выявил наиболее эффективные средства обучения для каждого класса и определённой группы детей.

Этап 5. «Лестница успеха»

Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: уже к концу первой четверти учебного года у молодого специалиста сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

Данный этап характеризовался выходом молодого специалиста на внешние конкурсные испытания. Роль наставника трансформировалась: от соавтора уроков к консультанту и психологическому тренеру. Конкретные формы поддержки:

Репетиции публичного представления урока (с фиксацией времени, артикуляции, невербальных сигналов).

Совместный анализ критериев конкурсных заданий.

Создание «папки конкурсанта» (дидактические материалы, ссылки на цифровые ресурсы, текст самоанализа).

Эмоциональная поддержка накануне конкурсных дней.

Особо следует отметить, что наставник сознательно не присутствовала на самих конкурсных испытаниях (за исключением этапов, где это было предусмотрено регламентом). Такое решение, по словам наставника, было принято для того, чтобы «не создавать дополнительного напряжения и не перекрывать собственную педагогическую идентичность молодого коллеги».

В первый год работы она стала победителем конкурса «Педагогические надежды». На второй год — призёром конкурса «Учитель города Мурманска» в номинации «Дебют». А совместная методическая разработка с наставником позволила им одержать победу в конкурсе «Лучший ИКТ-урок». В отзывах жюри неоднократно подчёркивалась «методическая цельность» уроков, «сочетание традиционных и инновационных приёмов», «высокая степень вовлечённости всех учащихся». Один из экспертов отметил: «Урок производит впечатление не мозаики из ярких, но разрозненных приёмов, а целостной драматургии, где каждый этап работает на общий замысел. Это признак профессиональной зрелости, редкой для начинающего педагога».

Опыт, представленный в данной статье, подтверждает, что наставничество в конфигурации «молодой специалист — выпускник родной школы» обладает высоким адаптационным и развивающим потенциалом. Преемственность, сформированная задолго до начала трудовой деятельности, снижает тревожность, ускоряет формирование профессиональной идентичности и создаёт условия для выхода на конкурсный уровень профессионального мастерства.

На основе анализа кейса могут быть предложены следующие рекомендации для руководителей образовательных организаций и муниципальных методических служб:

1. При формировании наставнических пар учитывать историю взаимоотношений кандидатов: наличие положительного предшествующего контакта (например, обучение молодого специалиста у наставника) является значимым показателем успешности.

2. Включать в индивидуальные планы сопровождения не только адаптационные мероприятия, но и проектировочные задачи, ориентированные на создание авторского методического продукта (серии уроков, внеурочных мероприятий).

3. Поощрять участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах, но при этом соблюдать принцип добровольности и поэтапного погружения (от школьного к муниципальному и региональному уровням).

4. Предусматривать обучение наставников (в рамках методических семинаров или курсов повышения квалификации) техникам совместного проектирования, рефлексивного анализа и психологической поддержки.

5. Проводить регулярную диагностику профессиональных дефицитов молодых специалистов (входную, промежуточную, итоговую) для объективной оценки эффективности наставнической деятельности.

Проведённый анализ позволяет сделать три основных вывода.

Во-первых, ранняя профориентация, начиная с 8 класса, является доказанным механизмом повышения вероятности возврата выпускника в школу.

Во-вторых, непрерывное сопровождение на всём пути «школа → колледж → работа» через единого наставника даёт лучшие результаты, чем разрозненные меры.

В-третьих, представленный кейс показывает конкретные измеримые эффекты: победы в профессиональных конкурсах, удержание кадров и рост качества уроков.

Такая работа позволяет молодому специалисту уверенно подниматься по «лестнице успеха», зная, что рядом есть надёжное плечо опытного товарища. Именно системное наставничество превращает вчерашнего выпускника не просто в учителя, а в успешного, уверенного в себе профессионала.

**Кирпичникова Татьяна Александровна,
учитель математики
МБОУ СОШ № 4 г. Полярные Зори**

НАСТАВНИЧЕСТВО В ШКОЛЕ: ОТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ К ТВОРЧЕСКОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ

***Аннотация.** В статье раскрывается роль наставничества в адаптации и творческой реализации молодого педагога на примере реализации целевой модели «педагог – педагог» в МБОУ СОШ № 4 г. Полярные Зори. Автор подробно описывают традиционную форму наставничества «один на один», построенную на предметной общности (математика), и демонстрируют поэтапный алгоритм сопровождения молодого специалиста. Особое внимание уделяется результатам годового взаимодействия наставника и наставляемого. Практическая значимость статьи заключается в представлении проверенной модели наставничества, которую можно адаптировать в других образовательных организациях для эффективной адаптации молодых педагогов, снижения их профессионального выгорания и стимулирования творческой активности.*

В настоящее время реализация целевой модели наставничества играет важную роль в профессиональном становлении молодого педагога. Работа учителя требует не только предметных знаний, но и владения методикой преподавания, умения

выстраивать взаимодействие с учащимися, родителями и коллегами. Именно поэтому сопровождение молодого специалиста в первые годы работы становится необходимым условием его успешной адаптации и профессионального роста.

В образовательной организации МБОУ СОШ № 4 г. Полярные Зори реализуется модель наставничества «педагог – педагог» в традиционной форме «один на один», которая предполагает индивидуальное взаимодействие опытного педагога-наставника с молодым специалистом, нуждающимся в методической поддержке. Основная цель данной формы наставничества заключается в создании разносторонней поддержки для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

В статье описана модель наставничества – пара «педагог-наставник и педагог-наставляемый». В основу формирования пары положен преподаваемый предмет – математика. Образование наставляемого «Санкт – Петербургская академия управления и экономики», дополнительное профессиональное образование в АНО ДПО «Национальный исследовательский институт дополнительного образования и профессионального обучения» города Москвы по квалификации - учитель математики. Выбор традиционной формы наставничества «один на один» обусловлен возможностью выстроить доверительные отношения между наставником и наставляемым, обеспечить индивидуальный подход и своевременное оказание методической помощи. Работа началась с диагностической анкеты профессиональных затруднений молодого педагога.

Анкета «Оценка профессиональных затруднений»

Отметьте уровень затруднений по следующим направлениям:

Направление деятельности	Не испытываю трудностей	Испытываю небольшие трудности	Испытываю серьёзные трудности
Планирование урока			
Постановка целей урока			
Подбор заданий разного уровня			
Организация самостоятельной работы учащихся			
Подготовка обучающихся к ВПР, ОГЭ			
Контроль и оценивание знаний			
Поддержание дисциплины			
Работа с документацией			
Использование цифровых технологий			
Работа с родителями			
Организация внеурочной деятельности			

В результате диагностики были выявлены основные трудности: планирование урока, организация самостоятельной работы учащихся, поддержание дисциплины в классе, организация внеурочной деятельности, работа с документацией, работа с родителями.

С учётом выявленных потребностей был составлен индивидуальный план наставнической работы. Основными направлениями стали методическая помощь,

развитие практических навыков преподавания и психологическая поддержка молодого специалиста.

Для адаптации молодого специалиста были организованы:

экскурсия по образовательной организации, в ходе которой продемонстрированы учебные кабинеты, библиотека, методический кабинет, места проведения мероприятий, столовая;

знакомство с педагогическим коллективом и сотрудниками, к которым можно обратиться по различным вопросам (заместителями директора, психологом, социальным педагогом, библиотекарем, техническими специалистами);

ознакомление с информацией об основных локальных актах, традициях школы, структуре управления, порядке взаимодействия с участниками образовательного процесса, графике мероприятий и ключевых направлениях работы;

помощь в составлении рабочей программы, календарно-тематического планирования, оформлении отчётности;

Первичным информационно-методическим инструментарием стал «Пакет молодого педагога», состоящий из необходимых материалов: образцы документов, памятки, инструкции, методические рекомендации, расписание мероприятий и полезные профессиональные ресурсы.

Одним из первых совместных действий стала разработка уроков по математике для 5-х и 6-х классов. Педагог-наставник и молодой педагог, реализуя традиционную форму наставничества, совместно составляли конспекты занятий, подбирали задания различного уровня сложности, обсуждали способы объяснения нового материала и методы проверки знаний учащихся.

Важной частью работы стали взаимопосещения уроков. Молодой педагог посещала уроки математики педагога-наставника, наблюдая за организацией учебной деятельности, приёмами мотивации учащихся, использованием дифференцированного подхода. Прием «Покажи – объясни – выполни самостоятельно» заключается в том, что наставник демонстрирует выполнение профессионального действия, подробно объясняет алгоритм работы, после чего наставляемый самостоятельно выполняет аналогичное задание с последующим обсуждением результатов. После каждого посещения проводилось обсуждение, анализировались удачные методические решения.

В рамках наставничества было организовано двустороннее посещение учебных занятий. Педагог-наставник присутствовал на уроках молодого педагога, реализуя реверсивную форму наставничества. Конечным этапом взаимодействия наставника и наставляемого в рамках посещения уроков стал рефлексивный анализ учебного занятия: были определены цели и уровень их реализации; проанализирована активность учащихся; рассмотрена эффективность выбранных методов обучения; проведен поиск путей совершенствования урока. Основная задача этого этапа работы заключается в выявлении успешной реализации знаний, умений, навыков педагогического взаимодействия, наставляемого с ученической аудиторией, а также профессиональных затруднений, требующих методической поддержки.

Результатом работы пары «наставник – молодой педагог» стало создание «Методической копилки» - банка полезных материалов, включающих дидактические разработки, онлайн-тесты, презентации и электронные тренажёры по математике, сценарии мероприятий, диагностические материалы и примеры успешных практик. Использование инструментария наглядности способствовало повышению интереса

учащихся к предмету.

В рамках взаимодействия наставника и молодого педагога важное место занимает эмоциональная поддержка и мотивация наставляемого. Для создания атмосферы психологического комфорта были поставлены профессиональные задачи «Ситуация успеха», выполнение которых позволяло получить положительный результат и почувствовать уверенность в своих силах. Для фиксации профессионального роста педагога был создан «Лист профессионального роста» с систематизацией индивидуальных достижений наставляемого. Предметом интереса становились достижения разные по качеству и объёму: успешная организация начала урока, удачное переключение внимание класса, хорошие показатели усвоения темы.

Результатами годичного взаимодействия наставника и наставляемого стали самостоятельность реализации молодым педагогом полученных знаний и навыков планирования учебных занятий, разработки учебно-методических материалов, организации образовательной и воспитательной работы с учетом ранее полученных рекомендаций. Формат взаимодействия педагогов сузился до консультативной помощи, обсуждения сложных ситуаций и совместному поиску вариантов их решения.

Взаимодействие молодого педагога с коллегами на более высоком уровне (методическое объединение, школьная проектная лаборатория, профессиональные конкурсы) стало важной задачей профессиональной активизации учителя. Показателем личностного роста педагога, его творческой самореализации в профессии способствовало участие во внеурочной деятельности. Условия неформального взаимодействия позволили молодому педагогу реализовать себя во взаимодействии с детьми.

Результатом внеурочной деятельности педагога стало его участие в организации выставки детских рисунков «Мой город в задачах». Целевой аудиторией выставки стали учащиеся 5-х классов, предоставившие на мероприятие творческие работы, посвящённые родному городу. Опыт организации школьного мероприятия, оформления выставочного пространства и взаимодействия с детьми в неформальной творческой деятельности был представлен на Межрегиональном марафоне педагогического опыта в г. Мурманске «Краеведческое образование детей, подростков и молодежи», где молодой педагог представила обобщение деятельности в форме доклада «Использование творческих заданий для формирования познавательного интереса к истории развития родного города у учащихся на уроках математики».

Совместно были организованы мероприятия:

муниципальный математический квест для 5 классов на неделе математики;

муниципальная математическая игра «Математика! И не только...»;

муниципальная математическая игра «Математическая Регата»;

муниципальная интерактивная игра «Арктический прорыв» в рамках муниципального фестиваля научно-технического творчества «Юные инженера Арктики»;

Свой творческий потенциал наставляемый педагог реализует в организации проектной деятельности. Результатом реализации этого направления деятельности стала подготовка победителя школьной научно – практической конференции «Шаг в будущее» в 2025 году.

В рамках методического сопровождения деятельности молодой педагог принимает активное участие в методическом объединении учителей математики,

являясь организатором, членом жюри школьных и городских мероприятий. Результатом успешной реализации этого направления деятельности стало выступление «Стратегии управления временем: как педагогу работать эффективно и не выгорать» в рамках межмуниципального семинара «Развитие профессионализма педагога: ключевые аспекты и современные подходы» Кировск, 2025.

Методическое совершенствование педагога осуществляется ежегодно: наставляемый принимает участие в Муниципальном конкурсе методических разработок учителей математики и информатики. В 2026 году стала призёром конкурса в номинации «Технологические карты уроков». Высокая результативность педагога – результат успешной реализации взаимодействия с педагогом-наставником, личностного роста наставляемого, его организаторских способностей, инициативности и уверенности в собственных профессиональных возможностях

Таким образом, наставничество является важным инструментом профессиональной поддержки молодого педагога. Системная работа, основанная на диагностике потребностей, практическом взаимодействии и постоянной обратной связи, способствует успешному профессиональному становлению учителя и повышению качества образовательного процесса.

**Филиппова Марина Николаевна,
учитель биологии и химии
МАОУ СОШ №10**

**имени дважды героя Советского Союза Б.Ф. Сафонова,
руководитель ГМО учителей химии
г. Мончегорск, Мурманская область**

ЭМПИРИЧЕСКАЯ АПРОБАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННЫЙ КОМПЛЕКС МЕР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

Аннотация. В работе представлен опыт внедрения целевой модели наставничества как системного инструмента профессионального и личностного развития участников образовательного процесса. Автор представляет эмпирическую апробацию традиционной и реверсивной форм наставничества, сочетания формальных и неформальных видов взаимодействия наставника и наставляемого. Обобщение опыта внедрения целевой модели наставничества строится на систематизации работы общеобразовательного учреждения и реализации целей и задач на каждом этапе взаимодействия.

Наставничество – система передачи опыта, знаний и навыков от более опытного специалиста к менее опытному.

В МАОУ СОШ №10 им. Б.Ф. Сафонова сформировались определенные традиции

при зачислении молодого специалиста на работу. Такая система опирается на непрерывное сопровождение молодого педагога в течение учебного года. Педагог-наставник помогает малоопытному учителю преодолеть профессиональные дефициты, передать знания, опыт, создать условия психологического комфорта, адаптировать к среде, поддержать личностный рост и стимулировать к саморазвитию и карьере. Наставничество как целевая модель реализуется на нескольких этапах взаимодействия. Для выбора формы и вида наставничества необходимо диагностировать профессиональные дефициты молодого педагога. В общеобразовательном учреждении существует практика подбора пары для педагога, испытывающего дефициты в определённой профессиональной области. В начале учебного года администрация приказом закрепляет творческие пары: опытный специалист-наставник – молодой малоопытный учитель.

Следующим этапом взаимодействия «наставник-наставляемый» становится составление дорожной карты. В соответствии с наглядным визуальным планом осуществляется стратегическое развитие компетенций молодого педагога. Работа по реализации дорожной карты может быть построена как формальное и неформальное взаимодействие наставника и наставляемого. Системный характер взаимодействия возможен при условии реализации всех запланированных форм взаимодействия, неформальное взаимодействие обычно реализуется через консультативную помощь. В течение всего учебного года творческие педагогические пары взаимодействуют друг с другом, совершенствуя предметные и методические компетенции.

Заключительным этапом реализации целевой модели наставничества является показатель результативности наставляемого. Эффективные практики своей деятельности молодой педагог транслирует на школьной и городской научно-практической конференции, школьных и городских предметных методических неделях, на школьном педсовете, методическом объединении учителей-предметников.

В текущем 2025-2026 учебном году в МАОУ СОШ №10 им. дважды героя Советского Союза Б.Ф. Сафонова Приказом №204/3 от 01.09.2025 закрепили наставническую пару: опытного учителя биологии - Филиппову М.Н.- малоопытного учителя географии - Витковскую А.И.

Сотрудничество оказалось очень интересным, продуктивным и эффективным. В рамках наставничества состоялся обмен опытом работы при реализации традиционной и реверсивной формы наставничества. Тандем «мудрость, опыт, знание» в сочетании с «инновации, идеи, IT, генерация» дал плодотворный результат.

Для организации методического сопровождения совместной деятельности в паре «наставник-наставляемый» на 2025-2026 учебный год Филиппова М. Н. и Витковская А. И. составили дорожную карту; каждому участнику наставнической пары сформировали индивидуальный образовательный маршрут (Приложение 1).

Сравнительная таблица помогла систематизировать и интенсифицировать труд наставника и молодого педагога, скорректировать работу, верифицировать результат.

Молодой педагог, Витковская А. И., в ноябре 2025 году стала победителем муниципального этапа конкурса «Учитель года» и участником областного этапа этого конкурса, а в феврале 2026 года одержала победу в региональном конкурсе «Классный наставник 2026». За высокие достижения в педагогической деятельности в рамках национального проекта «Образование» получила премию «Общественное признание» как лучший учитель образовательного учреждения.

В феврале 2026 года в рамках городской методической недели «Межпредметная интеграция в урочной и внеурочной деятельности» наставник и молодой педагог совместно дали открытое внеурочное занятие для учащихся 10 класса «Генетика популяций в миграционной политике», где продемонстрировали приемы ИКТ-технологии, смешанного обучения, работу учащихся с интеллект-картой в сочетании с приемами критического осмысления использования ИИ.

Приложение 1

Дорожная карта

Учитель-наставник	ФИО наставнической пары	Малоопытный учитель
Профессиональное развитие, раскрытие потенциала педагога через передачу собственного передового опыта в урочной и внеурочной деятельности	Цель	Совершенствование профессиональных компетенций, свободное владение современными образовательными технологиями в учебной деятельности
1. Выявить продуктивные педагогические технологии для молодого учителя 2. Провести практикумы по включению форм, методов и приемов, ключевых компетенций в учебную деятельность.	Задачи	1. Выявить продуктивные педагогические технологии собственной образовательной деятельности. 2. Провести практикумы по включению форм, методов и приемов, ключевых компетенций в учебную деятельность. 3. Посетить серию уроков наставника. 4. Провести рефлексивный анализ деятельности творческой пары,

<p>3. Посетить серию уроков подопечного.</p> <p>4. Провести рефлексивный анализ деятельности творческой пары, выявить сильные и слабые стороны деятельности, создать условия психологического комфорта.</p> <p>5. Организовать совместный продукт деятельности.</p> <p>6. Провести рефлексивный анализ и самоанализ.</p> <p>7. Рассмотреть варианты реализации достижений малоопытного учителя в формате конкурсного движения.</p>		<p>выявить сильные и слабые стороны деятельности, исключить страх публичных выступлений.</p> <p>5. Генерировать продукт совместной деятельности.</p> <p>6. Провести рефлексивный самоанализ.</p> <p>7. Рассмотреть варианты реализации опыта в формате конкурсного движения.</p>
<p>Предметные Методические Психолого-педагогические Коммуникативные ИКТ Здоровьесберегающие</p>	<p>Компетенции</p>	<p>Предметные Методические Психолого-педагогические Коммуникативные ИКТ Здоровьесберегающие</p>
<p>Партнёрство, равенство мнений, исследование, практика, рефлексия, решение конкретных задач, создание продукта деятельности</p>	<p>Принципы</p>	<p>Партнёрство, равенство мнений, исследование, практика, рефлексия, решение конкретных задач, создание продукта деятельности</p>
<p>Индивидуальные консультации, взаимодействие с участниками образовательных отношений, взаимопосещение уроков, совместное</p>	<p>Формы реализации</p>	<p>Индивидуальные консультации, работа с группой учащихся одной параллели, взаимопосещение уроков, совместное взаимодействие через урочную и внеурочную деятельность, цифровые решения, обобщение опыта, интеграция.</p>

взаимодействие через урочную и внеурочную деятельность, обобщение опыта, интеграция.		
Консультации, сетевое взаимодействие, мастер-класс, разработка методических материалов, семинар-практикум	Инструменты сопровождения и методика их применения	Конструирование, цифровые сервисы, разработка дидактических материалов, мастер-класс, конкурс профессионального мастерства
Корпоративная этика, эмпатия, конструктивная обратная связь, уважение, ясное объяснение и изложение мысли, такт, дозированная помощь.	Психолого-педагогические компетенции, психологическая совместимость творческой пары	Корпоративная этика, терпение, уважение, умение слышать и слушать наставника, глубоко погружаться в предмет и технологию, адаптивность, гибкость.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Знакомство с практиками наставничества в ОУ. 2. Освоение коучинга как технологии наставничества 3. Выявление приоритетной технологии подопечного. 4. Взаимопосещение уроков, диагностика профессиональных дефицитов. 5. Мониторинг и оценка эффективности уроков подопечного для повышения качества преподавания предмета. 6. Выделение лучших образцов. 7. Создание совместного продукта деятельности. 	План на учебный год	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знакомство с практиками наставничества в ОУ. 2. Фокусировка на цели, задачах и конкретных результатах. 3. Выявление приоритетной технологии своей деятельности. 4. Посещение уроков коллег, диагностика профессиональных дефицитов. 5. Отработка ключевых компетенций, методов и приемов на уроке. 6. Создание индивидуальной образовательной траектории. 7. Создание совместного продукта деятельности. 8. Выход на педагогическое конкурсное событие.

8. Выход на образовательное событие в школе (городе).		
---	--	--

Куликова Татьяна Николаевна,
учитель русского языка и литературы
МАОУ СОШ № 3 с. Алакургтти

ОПЫТ АПРОБАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ФИЗИКА СЛОВА: НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТАНДЕМА»

Аннотация. В статье рассматривается персонализированная программа наставничества «Физика слова: наставничество для педагогического тандема», направленная на обеспечение непрерывного профессионального развития педагогов через взаимное обогащение предметными и методическими компетенциями. Программа ориентирована на формирование целостного научно-методического подхода к обучению функциональной грамотности учащихся

В рамках реализации целевой модели наставничества Куликовой Т. Н., учителем русского языка и литературы МАОУ СОШ № 3 с. Алакургтти, разработана персонализированная программа наставничества "Физика слова: наставничество для педагогического тандема" как система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях¹.

Методологической основой персонализированной программы наставничества "Физика слова: наставничество для педагогического тандема" стала система концептуальных взглядов, обоснованных научными исследованиями Л. С. Выготского, В. В. Давыдова, Д. Б. Эльконина, современными научно-методическими разработками М. В. Бывшевой² и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого

Программа наставничества "Физика слова: наставничество для педагогического тандема" направлена на обеспечение непрерывного профессионального развития педагогов через взаимное обогащение предметными и методическими компетенциями. Она ориентирована на формирование целостного научно-методического подхода к обучению функциональной грамотности учащихся.

Специфика программы заключается в построении равноправного педагогического тандема «наставник – молодой специалист» для передачи не только предметных методик, но и навыков эффективной коммуникации, для усиления межпредметных связей и развития навыков междисциплинарного взаимодействия. В рамках реализации

¹ <Письмо > Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендациях» URL:

https://glu-mar22.gosuslugi.ru/netcat_files/32/315/pismo_minprosv.pdf?ysclid=mq6hwostle995245117

² Бывшева М. В. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии / М. В. Бывшева // Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Екатеринбург: Ургпу, 2023

программы наставничества "Физика слова: наставничество для педагогического тандема" актуализируется форма классического наставничества, отношение к слову как инструменту рефлексии, осуществляется детальное «расщепление» уроков на составляющие, производится анализ формулировок, реакций класса, подачи материала. Ключевая специфика модели наставничества реализуется при использовании метода разбора кейса, ситуационном анализе, совместном решении нестандартных педагогических задач, анализе реальных или гипотетических рабочих ситуаций, выработке алгоритма решений.

В МАОУ СОШ №3 регулярно ведется работа по внедрению системы наставничества. Актуальность программы наставничества "Физика слова: наставничество для педагогического тандема" имеет высокую значимость, так как способствует работе над развитием функциональной грамотности, которая выступает эффективным инструментом повышения уровня образования в школе. К основным аспектам данного направления относятся:

Повышение предметной и методической компетентности педагогов:

наставник помогает молодым учителям освоить методики развития функциональной грамотности по своему предмету;

совместная разработка уроков, заданий, направленных на формирование ключевых компетенций обучающихся;

анализ и рефлексия эффективности применяемых методов, корректировка подходов.

Развитие междисциплинарного взаимодействия:

организация совместных проектов, интегрированных уроков русского языка, физики, математики, информатики;

обсуждение и поиск эффективных способов формирования читательской, естественнонаучной, математической грамотности;

разработка межпредметных заданий, направленных на применение знаний в реальных жизненных ситуациях.

Повышение мотивации и познавательной активности учащихся:

демонстрация наставником приёмов вовлечения школьников в решение практико-ориентированных задач;

совместное проектирование уроков, внеурочных мероприятий, развивающих функциональную грамотность;

анализ результатов диагностик функциональной грамотности, разработка плана корректирующих действий.

Создание методической копилки и банка лучших практик:

накопление и систематизация разработок уроков, заданий, направленных на формирование функциональной грамотности;

распространение эффективных практик развития предметных и метапредметных компетенций учащихся;

организация сетевого взаимодействия педагогов, обмен опытом в рамках профессиональных сообществ.

Таким образом, работа над функциональной грамотностью становится основой для реализации наставничества, способствуя профессиональному развитию педагогов, повышению качества образования и формированию универсальных компетенций учащихся.

При реализации программы наставничества "Физика слова: наставничество для педагогического тандема" необходимо преодолеть основные проблемы и апробировать пути их решения.

Основные проблемы работы над функциональной грамотностью как инструмента наставничества в школе и пути их решения:

Недостаточная готовность педагогов к реализации практико-ориентированного обучения.

Пути решения:

организация программ повышения квалификации по развитию функциональной грамотности;

создание банка эффективных заданий и педагогических практик.

Сложности в организации междисциплинарного взаимодействия учителей.

Пути решения:

проведение совместных методических семинаров, мастер-классов;

стимулирование участия педагогов в разработке и реализации межпредметных проектов;

создание творческих групп учителей для разработки интегрированных уроков.

Ограниченность ресурсного обеспечения (методических, дидактических, материально-технических).

Пути решения:

использование возможностей сетевого взаимодействия и обмена ресурсами между ОО.

Недостаточная диагностика и мониторинг развития функциональной грамотности.

Пути решения:

проведение регулярного мониторинга и анализа динамики развития ключевых компетенций учащихся.

использование полученных данных для корректировки методик и содержания образования.

Сложности эффективной реализации наставничества в контексте функциональной грамотности.

Пути решения:

определение чётких ролей, зон ответственности наставника и наставляемого;

разработка индивидуальных траекторий профессионального роста педагогов;

обеспечение регулярности и конструктивности взаимодействия участников наставничества.

Комплексное решение обозначенных проблем позволит эффективно использовать потенциал функциональной грамотности как инструмента наставничества, обеспечив профессиональное развитие педагогов и повышение качества образования.

Для эффективной работы наставника и наставляемого по развитию функциональной грамотности учащихся необходимо обеспечить следующие организационные механизмы, материально-технические ресурсы и условия:

Организационные механизмы:

разработка индивидуального плана профессионального развития наставляемого учителя в области функциональной грамотности;

определение конкретных ролей, зон ответственности наставника и наставляемого;

организация регулярных встреч, консультаций, мастер-классов наставника для наставляемого;

включение наставляемого в работу методических объединений, творческих групп по развитию функциональной грамотности;

проведение открытых уроков, взаимопосещений с последующим анализом и рефлексией;

привлечение наставляемого к участию в конкурсах профессионального мастерства;

организация системы мониторинга и оценки эффективности наставничества.

Материально-технические ресурсы:

доступ к методическим разработкам, банку эффективных практик в области функциональной грамотности;

возможность посещения учебных занятий опытных педагогов-наставников;

использование современных цифровых образовательных ресурсов, интерактивного оборудования;

наличие учебно-методической литературы, дидактических материалов для разработки уроков;

Условия реализации:

поддержка администрации образовательной организации в организации наставничества;

создание мотивирующей среды, поощрение инициатив наставника и наставляемого;

обеспечение возможности для участия в сетевых профессиональных сообществах;

выделение необходимого времени для совместной деятельности наставника и наставляемого;

системное повышение квалификации как наставника, так и наставляемого.

Комплексное обеспечение организационных механизмов, материально-технических ресурсов и условий позволит эффективно реализовать наставничество в работе по развитию функциональной грамотности учащихся.

В МАОУ СОШ №3 были отмечены результаты реализации программы наставничества.

Участие и проведение муниципального методического семинара «Формирование функциональной грамотности на уроках и во внеурочной деятельности» (Эстафета педагогического мастерства «От учителя к учителю»).

Участие в региональной командной олимпиаде педагогов по функциональной грамотности (Команда «Вектор знаний»).

Разработка заданий по читательской грамотности для интегрированных уроков «Текст как источник информации» (Разработчики заданий к тексту: Куликова Т.Н., Резников М.А.)

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

«Физика слова: наставничество для педагогического тандема»

Наименование модели наставничества	"Физика слова: наставничество для педагогического тандема"
Цель и задачи	<p>Цель программы: обеспечение непрерывного профессионального развития педагогов через взаимное обогащение предметными и методическими компетенциями, формирование целостного научно-методического подхода к обучению функциональной грамотности учащихся.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие предметных, методических и ИКТ-компетенций наставляемых педагогов: <ul style="list-style-type: none"> - совершенствование знаний в области русского языка и предметов естественнонаучного цикла (физики, математики, информатики); - освоение современных образовательных технологий; - формирование навыков использования цифровых инструментов в обучении. 2. Создание условий для эффективного взаимодействия и обмена опытом: <ul style="list-style-type: none"> - организация совместной разработки учебно-методических материалов; - проведение открытых уроков, мастер-классов, взаимопосещений; - участие в профессиональных объединениях, сетевых сообществах. 3. Содействие профессиональной и личностной самореализации педагогов: <ul style="list-style-type: none"> - поддержка в реализации творческих и инновационных идей; - развитие навыков рефлексии, самоанализа и самооценки; - содействие в построении индивидуальной траектории развития. 4. Повышение качества образовательного процесса через интеграцию знаний: <ul style="list-style-type: none"> - реализация межпредметных проектов, исследований, мероприятий. - применение интегрированных подходов в преподавании. - обеспечение преемственности и целостности образования.
Целевая группа	Наставник - Куликова Татьяна Николаевна, учитель русского языка и литературы, стаж работы – 23 года.

	<p>Наставляемый – Резников Максим Анатольевич, учитель математики, физики.</p>
<p>Планируемые результаты</p>	<p>1. Профессиональное развитие педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - совершенствование предметных и методических компетенций наставляемого; - овладение современными образовательными технологиями, в том числе ИКТ; - повышение уровня преподавания, качества образовательных результатов; - рост профессиональной уверенности и творческой активности педагогов. <p>2. Развитие навыков междисциплинарного взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение разрабатывать и проводить интегрированные уроки, мероприятия; - способность реализовывать межпредметные проекты и исследования; - навыки совместного проектирования учебно-методических материалов; - обогащение педагогических практик за счет обмена опытом. <p>3. Создание эффективной системы наставничества в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка и внедрение модели наставничества по типу "опытный учитель - молодой специалист"; - формирование банка педагогических практик, методических разработок; - расширение участия педагогов в профессиональных сообществах, сетевых проектах; - повышение имиджа и привлекательности педагогической профессии. <p>4. Совершенствование образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение качества преподавания русского языка, физики, математики; - усиление межпредметных связей, реализация целостного научного подхода; - повышение мотивации и познавательной активности обучающихся; - рост образовательных результатов по соответствующим предметам.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №3 села Алакуртти»

<p>РАССМОТРЕНО</p> <p>Руководитель МО</p> <p>_____ Н.В. Отчик</p> <p>« ____ » _____ 2023 г.</p>	<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>Заместитель директора по УР</p> <p>_____ И.В. Крюкова</p> <p>« ____ » _____ 2023 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Директор МАОУ «СОШ №3 с. Алакуртти»</p> <p>_____ С.И. Иванова</p>
---	---	---

Персонализированная программа наставничества
«ФИЗИКА СЛОВА: НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТАНДЕМА»
на 2023 - 2025 год

Составитель: наставник
Куликова Татьяна Николаевна,
учитель русского языка и
литературы МАОУ СОШ № 3 с.
Алакуртти

с. Алакуртти

Пояснительная записка

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» «Физика слова: наставничество для педагогического тандема» разработана на базе МАОУ «СОШ №3 с. Алакуртти» (далее Программа). Программа имеет высокую значимость, так как способствует работе над развитием функциональной грамотности, которая выступает эффективным инструментом повышения уровня образования в школе.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. К основным аспектам данного направления относится:

1. Повышение предметной и методической компетентности педагогов:

наставник помогает молодым учителям освоить методики развития функциональной грамотности по своему предмету;

совместная разработка уроков, заданий, направленных на формирование ключевых компетенций обучающихся;

анализ и рефлексия эффективности применяемых методов, корректировка подходов.

2. Развитие междисциплинарного взаимодействия:

организация совместных проектов, интегрированных уроков русского языка, физики, математики, информатики;

обсуждение и поиск эффективных способов формирования читательской, естественнонаучной, математической грамотности;

разработка межпредметных заданий, направленных на применение знаний в реальных жизненных ситуациях.

3. Повышение мотивации и познавательной активности учащихся:

демонстрация наставником приёмов вовлечения школьников в решение практико-ориентированных задач;

совместное проектирование уроков, внеурочных мероприятий, развивающих функциональную грамотность;

анализ результатов диагностик функциональной грамотности, разработка плана корректирующих действий.

4. Создание методической копилки и банка лучших практик:

накопление и систематизация разработок уроков, заданий, направленных на формирование функциональной грамотности;

распространение эффективных практик развития предметных и метапредметных компетенций учащихся;

организация сетевого взаимодействия педагогов, обмен опытом в рамках профессиональных сообществ.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Таким образом, работа над функциональной грамотностью становится основой для реализации наставничества, способствуя профессиональному развитию педагогов, повышению качества образования и формированию универсальных компетенций учащихся.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания - 31.05 2025 года.

Цель и задачи программы взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

Цель программы: обеспечение непрерывного профессионального развития педагогов через взаимное обогащение предметными и методическими компетенциями, формирование целостного научно-методического подхода к обучению функциональной грамотности учащихся.

Задачи:

1. Развитие предметных, методических и ИКТ-компетенций наставляемых педагогов:

совершенствование знаний в области русского языка и предметов естественнонаучного цикла (физики, математики, информатики);
освоение современных образовательных технологий;
формирование навыков использования цифровых инструментов в обучении.

2. Создание условий для эффективного взаимодействия и обмена опытом:
организация совместной разработки учебно-методических материалов;
проведение открытых уроков, мастер-классов, взаимопосещений;
участие в профессиональных объединениях, сетевых сообществах.

3. Содействие профессиональной и личностной самореализации педагогов:
поддержка в реализации творческих и инновационных идей;
развитие навыков рефлексии, самоанализа и самооценки;
содействие в построении индивидуальной траектории развития.

4. Повышение качества образовательного процесса через интеграцию знаний:
реализация межпредметных проектов, исследований, мероприятий.
применение интегрированных подходов в преподавании.
обеспечение преемственности и целостности образования.

Целевая группа:

наставник - Куликова Татьяна Николаевна, учитель русского языка и литературы, стаж работы – 23 года.

наставляемый – Резников Максим Анатольевич, учитель математики, физики.

Планируемые результаты:

Профессиональное развитие педагогов:

совершенствование предметных и методических компетенций наставляемого;
овладение современными образовательными технологиями, в том числе ИКТ;
повышение уровня преподавания, качества образовательных результатов;
рост профессиональной уверенности и творческой активности педагогов.

Развитие навыков междисциплинарного взаимодействия:

умение разрабатывать и проводить интегрированные уроки, мероприятия;
способность реализовывать межпредметные проекты и исследования;
навыки совместного проектирования учебно-методических материалов;
обогащение педагогических практик за счет обмена опытом.

Создание эффективной системы наставничества в образовательной организации:

разработка и внедрение модели наставничества по типу "опытный учитель - молодой специалист";
формирование банка педагогических практик, методических разработок;
расширение участия педагогов в профессиональных сообществах, сетевых проектах;

повышение имиджа и привлекательности педагогической профессии.

Совершенствование образовательного процесса:

повышение качества преподавания русского языка, физики, математики;
усиление межпредметных связей, реализация целостного научного подхода;
повышение мотивации и познавательной активности обучающихся;
рост образовательных результатов по соответствующим предметам.

Достижение данных результатов позволит обеспечить профессиональный рост педагогов, улучшить качество образования, а также создать в организации эффективную систему наставничества.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

консультирование (индивидуальное, групповое);
активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки др).

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Планируемые результаты:

Профессиональное развитие педагогов:

совершенствование предметных и методических компетенций наставляемого;
овладение современными образовательными технологиями, в том числе ИКТ;
повышение уровня преподавания, качества образовательных результатов;

рост профессиональной уверенности и творческой активности педагогов.

Развитие навыков междисциплинарного взаимодействия:

умение разрабатывать и проводить интегрированные уроки, мероприятия;
способность реализовывать межпредметные проекты и исследования;
навыки совместного проектирования учебно-методических материалов;
обогащение педагогических практик за счет обмена опытом.

Создание эффективной системы наставничества в образовательной организации:

разработка и внедрение модели наставничества по типу "опытный учитель - молодой специалист";

формирование банка педагогических практик, методических разработок;
расширение участия педагогов в профессиональных сообществах, сетевых проектах;

повышение имиджа и привлекательности педагогической профессии.

Совершенствование образовательного процесса:

повышение качества преподавания русского языка, физики, математики;
усиление межпредметных связей, реализация целостного научного подхода;
повышение мотивации и познавательной активности обучающихся;
рост образовательных результатов по соответствующим предметам.

Достижение данных результатов позволит обеспечить профессиональный рост педагогов, улучшить качество образования, а также создать в организации эффективную систему наставничества.

Содержание программы

Основные участники программы и их функции: наставник - Куликова Татьяна Николаевна, учитель русского языка и литературы, стаж работы – 23 года. Наставляемый – Резников Максим Анатольевич, учитель математики, физики.

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог — молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность:

проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность: выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность: целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность: обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего

специалиста по занимаемой должности;

изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

Требования к молодому специалисту:

изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Формы и методы работы: беседы; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

администрация организации - участников;

наставник - участники программы.

Оценка результатов программы и ее эффективности

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и всей программы в целом будет заместитель директора по УР Крюкова И.В.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых.

Условия реализации программы наставничества

Для эффективной работы наставника и наставляемого по развитию функциональной грамотности учащихся необходимо обеспечить следующие организационные механизмы, материально-технические ресурсы и условия:

Организационные механизмы:

разработка индивидуального плана профессионального развития наставляемого учителя в области функциональной грамотности;

определение конкретных ролей, зон ответственности наставника и наставляемого;

организация регулярных встреч, консультаций, мастер-классов наставника для наставляемого;

включение наставляемого в работу методических объединений, творческих групп по развитию функциональной грамотности;

проведение открытых уроков, взаимопосещений с последующим анализом и рефлексией;

привлечение наставляемого к участию в конкурсах профессионального мастерства;

организация системы мониторинга и оценки эффективности наставничества.

Материально-технические ресурсы:

доступ к методическим разработкам, банку эффективных практик в области функциональной грамотности;

возможность посещения учебных занятий опытных педагогов-наставников;

использование современных цифровых образовательных ресурсов, интерактивного оборудования;

наличие учебно-методической литературы, дидактических материалов для разработки уроков;

Условия реализации:

поддержка администрации образовательной организации в организации наставничества;

создание мотивирующей среды, поощрение инициатив наставника и наставляемого;

обеспечение возможности для участия в сетевых профессиональных сообществах;

выделение необходимого времени для совместной деятельности наставника и наставляемого;

системное повышение квалификации как наставника, так и наставляемого.

Комплексное обеспечение организационных механизмов, материально-технических ресурсов и условий позволит эффективно реализовать наставничество в работе по развитию функциональной грамотности учащихся.

Формы контактов наставника и наставляемого

№ пп	Форма	Описание
1	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.
2	Опосредованное	Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций.
3	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого.
4	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.
5	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого.

План совместных мероприятий на 2023 – 2025 г.

№ п/п	Мероприятия	Сроки
1. Проведение совместной диагностики читательской грамотности:		
1.1	Разработка единых диагностических материалов, критериев оценивания	в течение учебного года
1.2	Анализ и обсуждение результатов диагностики, выявление общих проблемных зон	Согласно графику контроля
1.3	Определение приоритетных направлений работы по развитию читательских компетенций	Один раз в четверть
2. Разработка междисциплинарных образовательных модулей:		
2.1	Составление тематического планирования с интеграцией читательских умений	В начале учебного года
2.2	Проектирование комплексных уроков, внеурочных занятий на основе текстов разных предметных областей	В течение года
2.3	Подготовка дидактических материалов, заданий для совместного использования	В течение года
3. Внедрение единых стратегий смыслового чтения и работы с информацией:		
3.1	Согласование подходов к формированию навыков прогнозирования, постановки вопросов к тексту	Один раз в четверть
3.2	Применение общих технологий структурирования, интерпретации, оценки текстовой информации	В течение учебного года
3.3	Организация единых требований к представлению результатов работы с текстами	В начале учебного года
4. Реализация совместных внеурочных и проектных мероприятий:		

4.1	Разработка и защита групповых проектов на основе работы с различными источниками	В течение года
4.2	Участие в сетевых профессиональных сообществах, конкурсах читательской грамотности	Согласно плану ОО, УО
5. Проведение взаимопосещений уроков и совместных методических мероприятий:		
5.1	Посещение и анализ уроков с использованием читательских стратегий	В течение года
5.2	Проведение открытых уроков, мастер-классов с демонстрацией эффективных практик	Согласно плану ОО
5.3	Обсуждение методических подходов, технологий развития читательских компетенций	Один раз в четверть
6. Организация системы консультирования и обмена опытом:		
6.1	Оказание методической помощи по вопросам развития читательской грамотности	По запросу
6.2	Проведение совместных консультаций для родителей и учащихся	По запросу
6.3	Создание банка дидактических и методических разработок, рекомендаций	В течение года

Реализация данного плана позволит организовать системную, комплексную работу по развитию функциональной читательской грамотности с учётом особенностей преподаваемых предметов, обеспечивая преемственность в формировании читательских умений.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество		
Образование		
Какое учебное заведение окончил		
Педагогический стаж		
Место работы		
Должность		
Предмет		

Класс		
Классное руководство		
Квалификационная категория		

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- индивидуальный план (программа) работы Наставника с Наставляемым лицом;
- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества(анкетирование);
- соглашение между наставником и наставляемым;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- личные заявления наставника и наставляемого лиц.

ДОРОЖНАЯ КАРТА
профессионального развития
молодого педагога

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О МОЛОДОМ ПЕДАГОГЕ

Ф.И.О:

Образование:

Стаж педагогической работы:

В данной должности:

В данной организации:

Квалификационная категория:

Педагогическая нагрузка:

Внеурочная деятельность:

Классы, в которых работает педагог:

Классное руководство:

**ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА**

Цели: повышение профессиональной компетентности педагога для обеспечения эффективной реализации образовательного процесса, направленного на формирование функциональной грамотности обучающихся.

Задачи профессионального роста педагога:

1. Расширение и углубление знаний о сущности, структуре и видах функциональной грамотности.

2. Совершенствование методической компетентности в области применения эффективных технологий, методов, приёмов формирования функциональной грамотности.

3. Развитие умений проектирования и реализации междисциплинарных уроков, учебных проектов, направленных на развитие функциональной грамотности.

4. Совершенствование диагностических и аналитических умений для объективной оценки уровня сформированности функциональной грамотности учащихся.

5. Создание условий для организации практико-ориентированной, проектной, исследовательской деятельности обучающихся.

6. Овладение навыками эффективной коммуникации и наставничества в вопросах формирования функциональной грамотности.

7. Активное участие в профессиональных сообществах, обмен опытом и лучшими практиками.

Достижение данных задач обеспечит непрерывное профессиональное развитие педагога, необходимое для формирования функциональной грамотности учащихся в соответствии с современными образовательными потребностями.

Ожидаемые результаты:

1. Повышение уровня предметных и методических компетенций:
глубокое понимание сущности функциональной грамотности и её компонентов;
владение эффективными методами, технологиями, приёмами формирования функциональной грамотности;
способность к разработке и реализации междисциплинарных уроков, учебных проектов.
2. Совершенствование диагностических и аналитических умений:
умение применять инструменты объективной оценки уровня функциональной грамотности учащихся;
навыки анализа и интерпретации результатов диагностики, выявления проблемных зон;
умение корректировать образовательный процесс с учётом полученных данных.
3. Развитие навыков организации образовательной среды:
создание ресурсной базы (учебно-методические материалы, цифровые инструменты);
эффективное использование современного оборудования, ИКТ в учебном процессе;
организация проектной, исследовательской, практико-ориентированной деятельности учащихся.
4. Совершенствование коммуникативных компетенций:
умение налаживать продуктивное взаимодействие с коллегами, родителями;
навыки наставничества, передачи эффективных практик другим педагогам;
активное участие в профессиональных сообществах, распространение опыта.
5. Положительная динамика показателей функциональной грамотности учащихся:
устойчивое повышение уровня сформированности компетенций функциональной грамотности;
рост мотивации, познавательной активности и вовлечённости учащихся в образовательный процесс;
улучшение образовательных результатов обучающихся.

Достижение данных результатов будет свидетельствовать об эффективности профессионального развития педагога в контексте формирования функциональной грамотности учащихся.

ДОРОЖНАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

№п /п	Мероприятия	Сроки реализации	Форма
1. Диагностика и самооценка профессиональных компетенций			
1.1	Оценка уровня сформированности компетенций в области функциональной грамотности;	Сентябрь 2023	Анкетирование, тестирование для выявления уровня знаний, умений, установок в сфере функциональной

			грамотности
1.2	Выявление профессиональных дефицитов и актуальных потребностей в развитии;	Октябрь-декабрь	Заполнение диагностических карт, анкет, опросников на выявление уровня владения компетенциями
1.3	Анализ результатов диагностики для определения приоритетных направлений	Октябрь-декабрь	собеседование
2. Целеполагание и планирование профессионального развития			
2.1	Формулирование целей профессионального роста в контексте формирования функциональной грамотности	Сентябрь-октябрь	Собеседование, коучинг
2.2	Разработка индивидуального плана повышения квалификации и саморазвития	Сентябрь-октябрь	консультирование
2.3	Согласование плана с администрацией, наставниками, коллегами	Согласно графику ОО	Получение консультаций, рекомендаций по формированию эффективного плана
3. Реализация плана профессионального развития			
3.1	Участие в курсах повышения квалификации, семинарах, вебинарах по функциональной грамотности	В течение учебного года	Публикации
3.2	Внедрение новых методик, технологий, приёмов формирования функциональной грамотности		Публичные выступления на МО
3.3	Разработка и апробация междисциплинарных уроков, учебных проектов		Презентация достижений, публичные выступления
3.4	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня по повышению методического мастерства	2025 год	репетиция
3.5	Публикация методических материалов, обмен опытом	В течение учебного года	Публикации
4. Мониторинг и оценка эффективности профессионального развития			

4.1	Отслеживание динамики развития профессиональных компетенции	В течение учебного года	самоанализ
4.2	Анализ результатов применения новых методик, технологий обучения		Работа в методических объединениях
4.3	Экспертная оценка сформированности компетенций функциональной грамотности	Согласно графику ОО	Диагностика функциональной грамотности обучающихся
4.4	Самоанализ и рефлексия педагогом результатов своей деятельности	В течение учебного года	самоанализ
5. Корректировка индивидуального плана профессионального развития			
5.1	Внесение изменений в план с учётом выявленных дефицитов и потребностей	Март	Получение консультаций, рекомендаций
5.2	Определение новых приоритетных направлений профессионального роста	Январь	
5.3	Постановка новых целей и задач на следующий период	Май	

Голобокова Любовь Владимировна,
учитель начальных классов
МАОУ СОШ № 3, с. Алакуртти

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «МАСТЕРСКАЯ СЛОВ «TEACHING TOGETHER» КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТАНДЕМА

Аннотация. В статье рассматривается модель наставничества «Мастерская слов «Teaching together», реализуемая в МАОУ СОШ №3 (с. Алакуртти, Мурманская область). Модель представляет собой инновационный подход к организации взаимодействия «опытный учитель начальных классов – молодой специалист (учитель английского языка)», ориентированный на непрерывное профессиональное развитие педагогов через взаимообогащение компетенциями и системную интеграцию профориентационной работы в образовательный процесс начальной школы. Раскрываются цели, задачи, структура и условия реализации модели, а также приводятся примеры разработанных дидактических материалов (тримино, кроссенс, джигсо-чтение).

Ключевые слова: наставничество, профессиональное развитие педагогов, профориентация в начальной школе, междисциплинарное взаимодействие, педагогический тандем, цифровые образовательные технологии.

Введение

Современная система образования предъявляет повышенные требования не только к предметным результатам обучающихся, но и к формированию у них метапредметных компетенций, среди которых особое место занимает готовность к осознанному профессиональному выбору. Однако эффективная профориентационная работа невозможна без высококвалифицированных педагогических кадров, способных интегрировать профориентационную тематику в преподавание различных учебных дисциплин. Особую остроту эта проблема приобретает в контексте работы с молодыми специалистами, чей профессиональный опыт часто не позволяет им самостоятельно реализовывать такие комплексные задачи. Решением видится внедрение гибкой и практико-ориентированной системы наставничества, которая обеспечивает передачу не только методических, но и содержательных профориентационных компетенций. В МАОУ СОШ №3 разработана и апробируется модель наставничества «Мастерская слов «Teaching together», объединяющая в тандеме учителя начальных классов и учителя английского языка.

Основные направления и содержание модели

Целью модели является обеспечение непрерывного профессионального роста педагогов через взаимообогащение их предметными и методическими компетенциями с одновременным внедрением профориентационной тематики во все аспекты обучения в начальной школе. Достижение поставленной цели реализуется через решение нескольких ключевых задач: развитие профессиональных компетенций наставляемого (включая ИКТ-компетенции), создание условий для эффективного взаимодействия и обмена опытом, содействие самореализации педагогов, повышение качества образования через интеграцию знаний, а также организацию регулярной обратной связи и расширение профессиональных контактов.

Ключевая особенность модели — работа в педагогическом тандеме «учитель начальных классов (наставник) – учитель английского языка (наставляемый)». Такая конфигурация позволяет не только передавать опыт в области проектирования урока, работы с родителями или классного руководства, но и совместно разрабатывать межпредметные (билингвальные) профориентационные проекты. Учитель начальных классов делится знаниями о возрастных особенностях младших школьников и методиках работы с ними, а учитель английского языка, в свою очередь, вносит вклад в развитие языковой составляющей проектов и знакомит детей с профессиями через иноязычную лексику.

Условия реализации модели

Эффективность внедрения модели обеспечивается соблюдением ряда организационных, материально-технических и общих условий. К организационным механизмам относятся: разработка индивидуального плана профессионального развития, наставляемого; четкое распределение зон ответственности; регулярные встречи и консультации; взаимопосещение уроков с последующим анализом; участие в профессиональных конкурсах и системный мониторинг результатов. Материально-техническая база включает доступ к банку эффективных практик, современным цифровым ресурсам, интерактивному оборудованию и учебно-методической

литературе. Особо подчеркивается необходимость поддержки со стороны администрации образовательной организации, создания мотивирующей среды и выделения достаточного времени для совместной деятельности наставника и наставляемого.

Практическая реализация: этапы и формы работы

Программа наставничества рассчитана на два года (2024–2026 гг.) и включает три последовательных этапа: адаптационный (диагностика дефицитов, знакомство с нормативной базой и школой), мотивационный (совместная разработка уроков, проведение мастер-классов, проектная деятельность) и рефлексивный (оценка результатов, выступление на педсоветах, создание портфолио). Формы работы варьируются от индивидуальных консультаций и семинаров-практикумов до активных методов — тренингов, деловых игр, взаимопосещений уроков и стажировок.

Дидактическое обеспечение профориентационной работы

В рамках модели разработан и апробирован ряд дидактических материалов, интегрирующих профориентационную тематику с изучением английского языка, среди них:

прием «Тримино» – игра-пазл на основе треугольников, где необходимо соединять картинку с соответствующим словом (например, изображение учителя и слово teacher), способствует закреплению лексики по теме «Профессии», развивает ассоциативное мышление и может использоваться в индивидуальной, парной и групповой работе.

Прием «Кроссенс» – квадрат 3×3 из девяти изображений, связанных ассоциативными связями с центральной идеей (темой урока). Ученикам предлагается найти эти связи и самостоятельно сформулировать тему занятия, что развивает критическое и логическое мышление.

Стратегия «Jigsaw reading» (Чтение-пазл) – кооперативная техника работы с текстом, при которой класс делится на экспертные группы, каждая из которых изучает свой фрагмент текста (например, о разных профессиях). Затем ученики перегруппировываются и по очереди пересказывают свою часть, чтобы в итоге восстановить целостное содержание и заполнить обобщающую таблицу (Profession – Where they work – What they do).

Заключение

Реализация модели наставничества «Мастерская слов «Teaching together» позволяет не только решить проблему профессиональной адаптации молодого специалиста (учителя английского языка), но и выстроить устойчивую систему межпредметного взаимодействия, нацеленную на раннюю профориентацию младших школьников. Практическая значимость модели заключается в создании методической копилки совместных разработок, повышении мотивации обучающихся и формировании в школе профессионального сообщества, открытого к инновациям и обмену опытом. Перспективами развития являются масштабирование данной модели на другие предметные тандемы (например, «математика – технология»), а также расширение сети социальных партнеров (детский сад, амбулатория) для проведения профориентационных экскурсий.

Библиографический список

1. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего

образования (утв. приказом Минпросвещения России от 31.05.2021 № 286).

2. Голобокова Л.В., Персонализированная программа наставничества «Мастерская слов «Teaching together»: наставничество для педагогического тандема» (рукопись). – с. Алакуртти, 2024.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАНДАЛАКШСКИЙ РАЙОН

Персонализированная программа наставничества
«МАСТЕРСКАЯ СЛОВ «TEACHING TOGETHER» НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТАНДЕМА»
на 2024 - 2026 год

Составитель: наставник
Голобокова Любовь
Владимировна, учитель
начальных классов, МАОУ
СОШ № 3, с. Алакуртти

с. Алакуртти
2024 г.

Пояснительная записка

В современном образовании растет значимость наставничества как инструмента профессионального развития педагогов. Молодые специалисты, приходя в школу, сталкиваются с трудностями. Проблема особенно актуальна в контексте ФГОС НОО, повышающего требования к компетентности каждого учителя. Программа «Мастерская слов «Teaching together» разработана на базе МАОУ СОШ №3 и направлена на подготовку педагогов к эффективной реализации профориентационных задач.

Начинающему учителю нужна помощь в овладении мастерством, освоении функциональных обязанностей. Для этого важно создавать ситуацию успеха, способствовать развитию личности педагога на основе диагностики и формированию его индивидуального стиля.

Решению этих стратегических задач послужит создание гибкой системы наставничества, мотивирующей молодого педагога к самосовершенствованию. В этой системе наставник готов оказать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Настоящая программа призвана регламентировать деятельность наставников с молодыми педагогами.

Срок реализации: 2 года (с 01.09.2024 по 31.05.2026).

Цель, задачи и участники программы

Цель: обеспечение непрерывного профессионального развития педагогов через взаимообогащение компетенциями и внедрение профориентации в обучение в начальной школе.

Задачи (аналогичны задачам из паспорта модели).

Целевая группа:

Наставник: Голобокова Л.В. (стаж 11 лет).

Наставляемый: Щербакова А.А. (стаж 2 года).

Планируемые результаты (аналогичны результатам из паспорта модели).

Формы и методы работы:

Консультирование (индивидуальное, групповое).

Семинары, практикумы, тренинги.

Взаимопосещение уроков.

Мастер-классы, творческие мастерские.

Деятельность наставника:

Адаптационный этап: определение круга обязанностей, выявление дефицитов.

Основной (проектировочный): разработка и реализация программы адаптации, помощь в построении траектории саморазвития.

Контрольно-оценочный: проверка уровня компетентности и готовности к самостоятельной работе.

Принципы работы:

Обязательность: работа с каждым новым специалистом.

Индивидуальность: выбор форм работы в зависимости от уровня развития.

Непрерывность: процесс длится 2–3 года.

Эффективность: периодическая оценка результатов.

Требования к наставнику и наставляемому (изложены в документе, оставлены без изменений, так как они уникальны).

Управление программой:

Форма наставничества: «опытный педагог — молодой специалист».

Ответственные за реализацию: администрация ОО и наставник.

Оценка эффективности программы (критерии):

Профессиональная компетентность учителей (тестирование, анализ мероприятий).

Активность и вовлеченность учащихся (участие в мероприятиях, анкетирование).

Обратная связь от родителей (опросы, собрания).

Эффективность межпредметного взаимодействия (количество совместных проектов).

План совместных мероприятий на 2024 – 2026 г.

Цели:

1. Ознакомление обучающихся с различными профессиями на ранних этапах обучения.

2. Поддержка профессионального роста молодого педагога в области профориентационной работы.

3. Разработка и внедрение эффективных методов и подходов к профориентации в учебный процесс.

4. Формирование у обучающихся представления о значимости различных профессий и направлений профессиональной деятельности.

1 этап. Адаптационный - определяется уровень профессиональной готовности молодого педагога, теоретическое знания и практическое умения в выполнении его профессиональных обязанностей, чтобы выработать совместный план работы.

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения
Изучение помещений школы (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	Собеседование	сентябрь
Изучение должностных инструкций	Работа с документами	сентябрь
Установление контактов с администрацией и коллегами	Беседы, встречи	Сентябрь-октябрь

Анкетирование (выявление дефицитов)	Анкетирование	Сентябрь
Изучение нормативных документов (ФГОС, локальные акты)	Работа с документами	Сентябрь
Знакомство с родителями, особенности родительских собраний	Консультирование	Октябрь
Выбор темы по самообразованию	Консультация-практикум	Октябрь

2 этап. Мотивационный (развитие профессиональных умений) - совместно реализуется разработанный план наставничества, осуществляется корректировка профессиональных навыков молодого специалиста

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения
Вводная встреча, обсуждение целей и плана		
Анализ потребностей учащихся (опрос по профессиям)	Опрос, обсуждение	Октябрь
Анализ учебных программ на предмет профориентации	Групповая работа	Сентябрь-октябрь
Мастер-класс «Профессии будущего»	Мастер-класс	Ноябрь
Оформление профориентационных стендов	Совместная работа	Декабрь
Проектная работа по теме профессий	Проект, презентация	Январь
Квест «Открывая мир профессий»	Квест	Февраль
Игровая программа «Моя будущая профессия»	Игра, конкурс	Март
Организация «Дня профессий» (с родителями)	Мероприятие	В течение года
Посещение наставником уроков молодого учителя	Анализ, консультация	В течение года
Посещение школьных мероприятий (педсоветы, МО)	Анализ, обсуждение	По плану школы
Разработка дидактических материалов	Деловые игры, рекомендации	В течение года
Работа с цифровыми ресурсами, «Конструктором программ», библиотека ЦОК	Анализ, консультация	В течение года

3 этап. Рефлексия (формирование собственной системы работы с обучающимися) - проверяется уровень педагогической компетентности молодого специалиста в выполнении его профессиональных обязанностей.

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения
Курсы повышения квалификации по теме самообразования.	Анализ, обсуждение	Январь
Внедрение современных педагогических технологий.	Консультация	В течение года
Рефлексия проведенных мероприятий.	Групповое обсуждение	По итогам
Открытый урок в рамках обмена опытом.	Рекомендации, анализ	Февраль
Открытое мероприятие в рамках предметной недели.	Помощь в подготовке, анализ	Март
Выступление на педсовете (подготовка доклада).	Помощь в составлении	Март
Создание портфолио.	Консультация	Апрель-май
Участие в профессиональных конкурсах.	Информирование, помощь	В течение года
Мониторинг профессионального роста.	Консультирование	Апрель-май
Итоговая встреча, подведение итогов.	Обсуждение, анализ	Май

Дополнительные мероприятия (на протяжении года):

Участие в семинарах и вебинарах по профориентации: повышение квалификации молодого педагога через совместное участие в обучающих мероприятиях.

Разработка интерактивных пособий: создание игровых и интерактивных материалов, которые помогут проводить профориентацию на уроках.

Работа с родителями: проведение родительских собраний на тему профориентации, где родители могут рассказать о своих профессиях и опыте.

Создание «Профессиограммы» для класса: ведение профессионального дневника, где дети будут записывать информацию о профессиях, которые их интересуют.

Выработка программы по профориентации в рамках дополнительного образования: работа над созданием внеурочных клубов, ориентированных на выбор профессии.

Данный план мероприятий направлен на развитие профориентационной

работы в начальной школе и поддержку молодого педагога в этом процессе. Реализация предложенных мероприятий не только привлечет внимание детей к различным профессиям, но и создаст платформу для роста и профессионального развития молодого специалиста.

Индивидуальный план развития под руководством наставника

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество		
Образование		
Какое учебное заведение окончил		
Педагогический стаж		
Место работы		
Должность		
Предмет		
Класс		
Классное руководство		
Квалификационная категория		

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

настоящее Положение;

приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;

индивидуальный план (программа) работы Наставника с Наставляемым лицом;

отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;

программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);

соглашение между наставником и наставляемым;

протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;

личные заявления наставника и наставляемого лиц.

Приложение 2

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАНДАЛАКШСКИЙ РАЙОН

ДОРОЖНАЯ КАРТА
профессионального развития
молодого педагога

Педагог-наставник:
наставник
Голобокова Любовь Владимировна,
учитель начальных классов,
МАОУ СОШ № 3, с. Алакуртти

с. Алакуртти
2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие сведения о молодом педагоге.....
2. Цели и задачи
3. Набор мероприятий, обеспечивающих решение задач.....
4. Ожидаемые результаты
5. Дорожная карта.....

Общие сведения о молодом педагоге

Ф.И.О.		
Сведения об образовании		
Квалификация по диплому		
Общий стаж работы		
Педагогический стаж		
Стаж работы в занимаемой должности		
в том числе в данной организации		
Квалификационная категория:		
Педагогическая нагрузка:		
Внеурочная деятельность:		
Классы, в которых работает педагог:		
Классное руководство:		

Цели, задачи профессионального роста

Цель: повышение профессиональной компетентности для эффективной реализации профориентационной работы с младшими школьниками.

Задачи:

Расширение языковых навыков через изучение профессиональной лексики.

Создание профориентационного контента (игр, упражнений, проектов).

Внедрение активных методов обучения (ролевые игры, проектная деятельность).

Повышение информационной грамотности (поиск информации о профессиях).

Психолого-педагогическое сопровождение (поддержка мотивации).

Участие в профессиональных сообществах.

Самообразование и личностный рост.

Количественные и качественные показатели (оставлены без изменений, так как являются авторскими).

Ожидаемые результаты (оставлены без изменений).

Достижение поставленных поможет педагогу английского языка

способствовать не только языковому развитию своих учеников, но и их осознанному выбору будущей профессии через качественное обучение и интеграцию профориентационных элементов в учебный процесс.

Количественные и качественные показатели

Количественные:

1. Успеваемость обучающихся:

Процент учеников, продемонстрировавших высокие результаты (4 и 5 баллов) в тестах и контрольных работах по английскому языку и профориентационным темам.

Средний балл класса по контрольным работам, связанным с профориентацией и английским языком.

2. Количество проведенных мероприятий:

Число открытых уроков или мастер-классов, проведенных в рамках профориентации.

Количество экскурсий на предприятия и в организации, связанные с профессиями, где требуется знание английского языка.

3. Проекты и исследовательская деятельность:

Количество выполненных проектных работ обучающимися, связанных с разными профессиями и использованием английского языка.

4. Обратная связь от обучающихся:

Количество положительных отзывов, обучающихся о профориентационных занятиях по английскому языку (например, через анонимные анкеты).

5. Участие родителей:

Процент родителей, участвующих в профориентационных мероприятиях, организованных в классе (дни открытых дверей, встречи с профессионалами).

Количество отзывов и предложений от родителей по профориентационным программам.

Качественные показатели:

1. Качество учебных материалов:

Оценка разработки учебных материалов и заданий, которые интегрируют английский язык с профориентационными темами (например, игровой подход, ролевые игры).

Качество проектных работ и результатов, представленных учениками (интерактивность, оригинальность).

2. Методы и подходы к обучению:

Оценка различных педагогических методик, используемых на уроках (применение активных методов, игровых технологий).

Способность учителя адаптировать методики к индивидуальным потребностям учеников.

3. Психологическая атмосфера в классе:

Оценка уровня мотивации и вовлеченности учащихся в изучение

английского языка и профориентации.

Способность создавать безопасную и поддерживающую образовательную среду, где ученики могут свободно обсуждать свои интересы и карьерные амбиции.

4. Участие в профессиональных сообществах:

Активность учителя в профессиональных сетях и сообществах, связанных с профориентацией и преподаванием английского языка.

Участие в семинарах и конференциях по теме профориентации.

5. Развитие умений и навыков учащихся:

Изменение в уровне знаний и навыков, учащихся в области профориентации (например, умение понимать свои интересы и способности).

Способность учеников применять язык в контексте профессий (например, разговоры о будущей профессии на английском языке).

Ожидаемые результаты профессионального роста:

1. Повышение профессиональной компетентности:

Усовершенствование педагогических навыков: педагог осваивает новые методы и техники, что способствует улучшению качества преподавания и более эффективному взаимодействию с учениками.

Развитие навыков проектного управления: педагог получает опыт в организации и проведении проектов, связанных с профориентацией, что усиливает его организаторские способности.

2. Увеличение вовлеченности в профессиональное сообщество:

Участие в профессиональных сообществах: педагог активно участвует в сетях, форумах и ассоциациях учителей, делясь опытом и получая новые идеи и ресурсы.

3. Разработка инновационных подходов:

Создание новых учебных материалов: педагог разрабатывает оригинальные учебные пособия, задания и проекты, интегрирующие профориентацию с изучением английского языка в начальной школе.

Внедрение активных методов обучения: педагог применяет инновационные и активные методы, такие как ролевые игры, проектная работа и другие, что делает занятия более интересными и вовлекающими.

4. Улучшение отношений с родителями и учениками:

Формирование доверительных отношений: активное участие в профориентационной программе содействует созданию более доверительных и открытых отношений с обучающимися и их родителями.

Увеличение обратной связи: педагог получает больше обратной связи от учеников и родителей, что позволяет адаптировать подходы к обучению с учетом их потребностей и интересов.

5. Личностное развитие:

Развитие эмоционального интеллекта: педагог улучшает свои коммуникативные и эмоциональные навыки, что помогает в работе с детьми

разных возрастов и с различными потребностями.

Самоанализ и рефлексия: педагог обучается регулярно анализировать свою практику, выявлять сильные стороны и области для улучшения, что способствует постоянному саморазвитию.

6. Поддержка карьерного роста:

Увеличение профессиональных перспектив: благодаря участию в программе педагог создает условия для карьерного роста, получения повышения квалификации и возможности для дальнейшего профессионального развития.

Подготовка к новым вызовам: приобретение опыта профориентационной работы помогает педагогу быть более готовым к новым профессиональным вызовам и изменениям в образовании.

7. Успешная интеграция профориентации в учебный процесс:

Эффективная реализация учебных программ: педагог успешно внедряет профориентационные методы, обеспечивая обучающимся более целенаправленное и осознанное обучение.

Положительные результаты учащихся: улучшение успеваемости и уверенности обучающихся в использовании английского языка и понимании различных профессий с учетом их интересов и способностей.

Достижение данных результатов будет свидетельствовать об эффективности профессионального развития педагога и эффективную и интересную образовательную среду, способствующую не только изучению английского языка, но и профессиональному самоопределению обучающихся, начиная с младшего школьного возраста.

Дорожная карта профессионального развития

№п /п	Мероприятия	Сроки реализации	Форма
1. Диагностика			
1.1	Оценка компетенций в области профориентации.	Сентябрь 2024	Анкетирование, тестирование
1.2	Выявление профессиональных дефицитов.	Октябрь-декабрь	Диагностические карты
1.3	Анализ результатов диагностики.	Октябрь-декабрь	Собеседование
2. Целеполагание			
2.1	Формулировка целей профориентационной работы.	Сентябрь-октябрь	Собеседование, анализ уроков
2.2	Разработка индивидуального плана.	Сентябрь-октябрь	Консультирование
2.3	Согласование плана с администрацией.	По графику	Консультации
3. Реализация			

3.1	Курсы повышения квалификации, семинары, вебинары.	В течение года	Публикации, проведение занятий
3.2	Внедрение новых методик и технологий.		Выступления на МО
3.3	Разработка междисциплинарных уроков и проектов.		Презентация достижений
3.4	Участие в профессиональных конкурсах.	2025 г.	Репетиция, подготовка
3.5	Публикация методических материалов.	В течение года	Публикации
4. Мониторинг			
4.1	Отслеживание динамики развития компетенций.	В течение года	Самоанализ
4.2	Анализ результатов применения новых методик.		Работа в МО
4.3	Экспертная оценка компетенций.	По графику	Диагностика
4.4	Самоанализ и рефлексия.	В течение года	Самоанализ
5. Корректировка			
5.1	Внесение изменений в план.	Март	Консультации
5.2	Определение новых направлений роста.	Январь	
5.3	Постановка целей на следующий период.		

ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ/МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, СОВМЕСТНЫЕ
РАЗРАБОТКИ

(Разработчики заданий: Голобокова Л. В., Щербакова А.А.)

Задания по английскому языку:

Приём «Тримино»

Описание: игра-пазл в виде треугольников, на гранях которых написаны слова или наклеены картинки. Нужно соединить стороны по смыслу.

Цели: развитие ассоциативного мышления, закрепление лексики, работа в парах/группах.

Применение: по теме «Профессии» (картинка — слово).

Формат: индивидуально, в парах, в группах.

Как применять на уроке?

Подготовка:

Учитель готовит набор треугольников (каждый с картинкой и/или словом).

Например, по теме «Профессии» на одной грани может быть картинка учителя, на другой слово teacher, на третьей — другая профессия.

Ход игры:

Учащиеся получают набор треугольников.

Нужно соединить правильные пары (картинка ↔ слово, вопрос ↔ ответ, часть ↔ целое).

Постепенно складывается «снежинка» или другая фигура.

Форматы работы:

индивидуально (каждый собирает свой пазл);

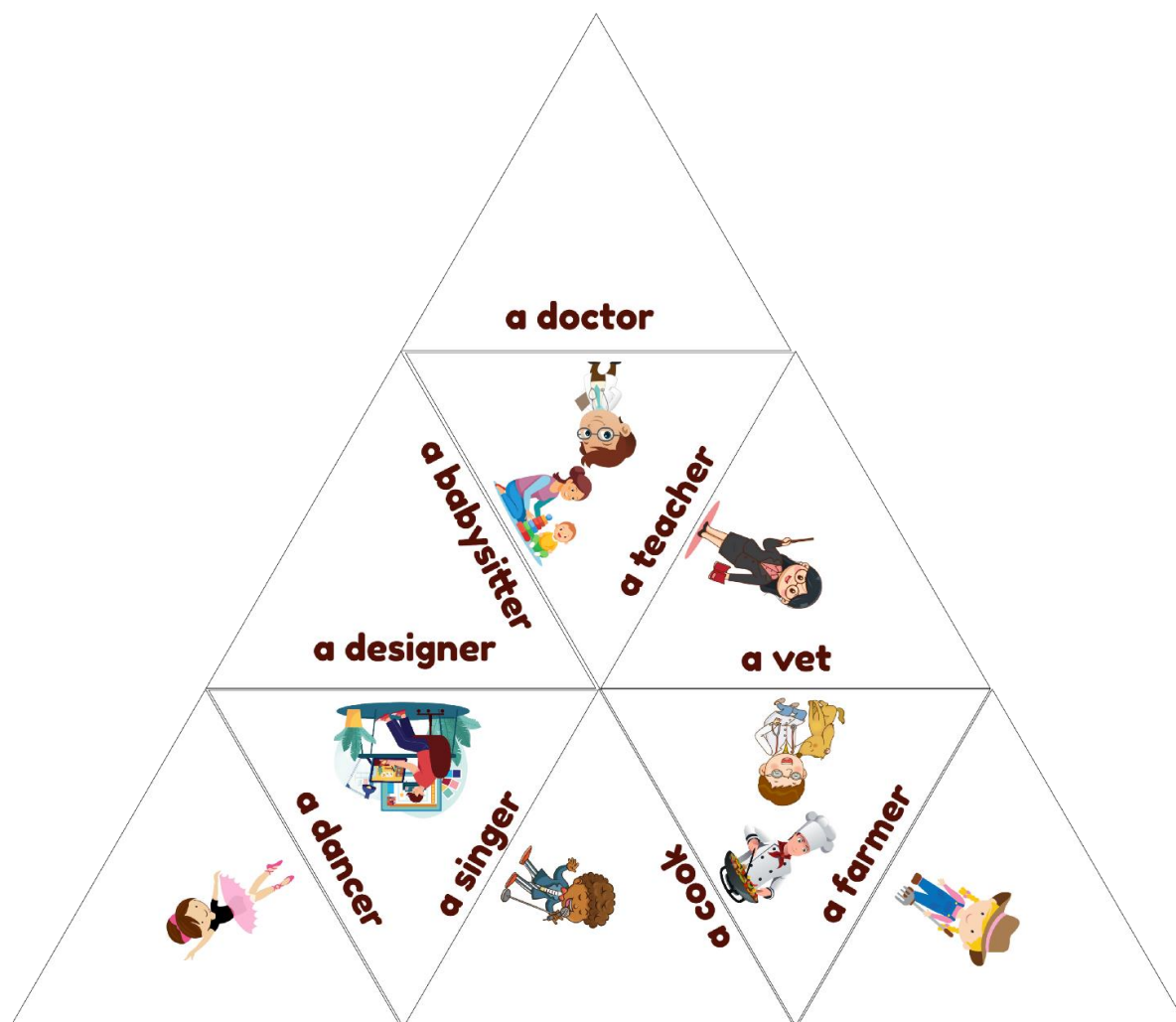
в парах (соревнование, кто быстрее соберёт);

в группах (коллективный пазл на скорость).

Контроль:

дети вслух называют соединённые слова или предложения;

можно использовать как повторение, закрепление или проверку знаний.



Приём «Кроссенс».

Описание: квадрат 3×3 из 9 изображений, связанных между собой ассоциативными связями. В центре — ключевая идея.

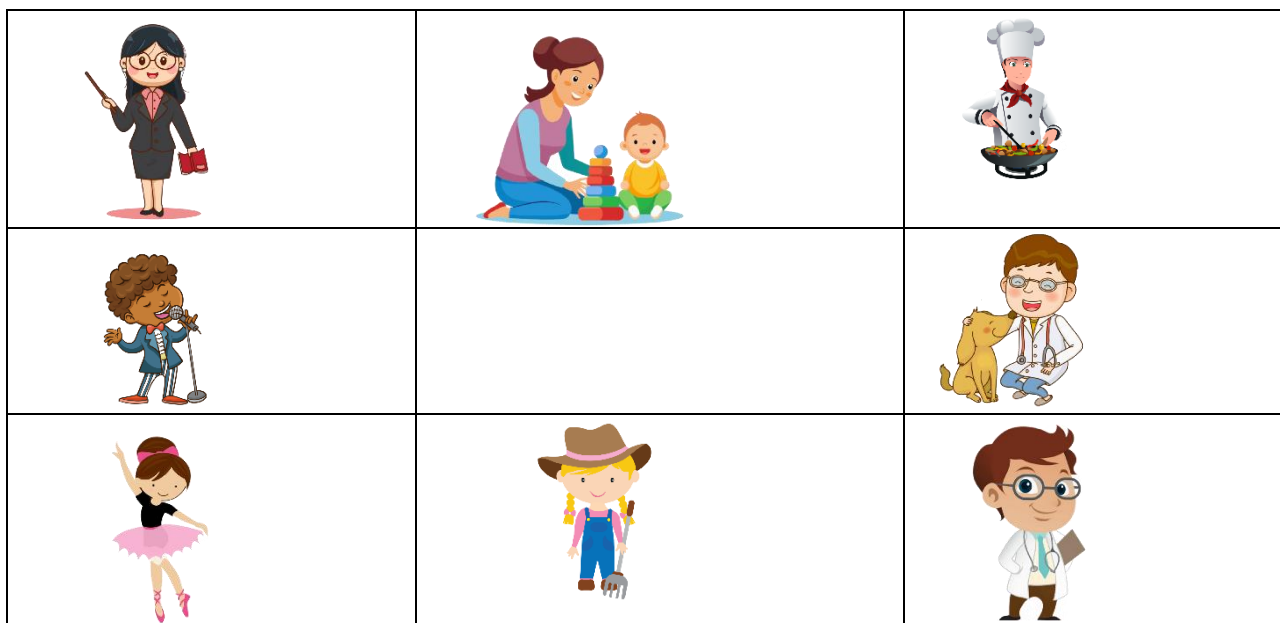
Цели: развитие ассоциативного и критического мышления, умения устанавливать связи.

Применение: ученики ищут связь между картинками и формулируют тему урока (например, «Профессии»).

Как применять на уроке?

Учитель показывает поле 3×3 с картинками и просит учеников:

1. Рассмотреть изображения.
2. Найти связи между ними.
3. Объяснить, как они связаны с темой урока.



Приём «Jigsaw-reading»

Что такое jigsaw-reading?

Описание: кооперативная стратегия, при которой каждый ученик читает свою часть текста, а затем делится информацией с группой.

Цели: развитие навыков чтения, коммуникации, критического мышления.

Ход работы: деление на «экспертные» группы -> чтение -> реформирование групп -> обмен информацией.

Пример: текст о профессиях делится на две части. Учащиеся заполняют таблицу (профессия — место работы — занятие), а затем пересказывают друг другу.

Как работает на уроке?

Пример плана урока (фрагмент)

Класс: 2-й год обучения (8–9 лет).

Тема: Профессии.

Основная цель: научиться читать и пересказывать короткий текст о профессиях.

Этапы урока (в сокращении):

Warm-Up: игра с буквами и числами (назвать 5 слов на букву...).

Lead-In: кроссенс (определение темы урока).

Pre-teach vocabulary: отработка новых слов (учитель, танцор, певец и др.) с помощью тримино.

Reading for gist (Jigsaw): класс делится на группы, каждая получает свою часть текста. Быстрое чтение для определения основной идеи.

Reading for detail: заполнение таблицы (где работает, что делает).


Post-reading: обмен «экспертами» между группами, пересказ своих частей и заполнение таблицы полностью.


Feedback: коррекция ошибок, рефлексия (показ карточек с профессиями).


Text Group 1.


There are many people in our town.


They have different jobs.

This is  . She works at school. She teaches children.


This is  . She works at the theatre. She dances very well.


This is  . He works at the opera. He sings so beautiful.


This is  . She works on the farm. He has cows and chickens.


This is  . She works at the kindergarten. She plays with children.

Text Group 2.

This is  . He works at the company. He makes rooms beautiful.

This is  . He works at the clinic. He helps cats and dogs.

This is  . He works in a café. He makes tasty soup.

This is  . He works at the hospital. He helps people.

All jobs are important.

Tables

Profession	Where they work	What they do
Teacher	School	Teach children

























This is a class of 9 ss. They have been learning English for 1 year. Age – 8-9 years. Boys and girls. They are friendly and active. There is one week student who has difficulties with all subjects and he is low motivated for learning. SS are mostly motivated and enjoy learning English. They quickly memorize vocabulary and grammar rules, but they have problem with speaking part. There are also difficulties with spelling words. They have problems with writing skills because they have just started learning English. They can write short texts with the prompt. The reading is good, they can understand short texts. They can understand English videos but audios for them are more difficult. There is also a problem with discipline - they can be easily distracted, but they can be quickly returned to the lesson. More visuals and auditory learners.

Lesson aims	
Main aim	By the end of the lesson SS will learn professions and will be able to read an retell a short text.
Subsidiary aim	Remember the vocabulary for the 2 nd grade.
My personal aim	Give clear ICQs, use less L1 when explain new grammar topic, use CCQs to check if they understand the rule.

Lesson plan-лексический урок

Anticipated problems	Solution
Pronunciation: problems with words “Designer”, “Babysitter”, “Teacher”	Drill these words with different emotions, write on the board and highlight difficult sounds.
Instruction: they may have a problem with understanding a Trimino task.	I’ll show them that they should match picture with the word together.
Reading: probably it will be difficult for them to find the place and occupation of the professions in the text.	I’ll explain and show where they can find the information. Also show them in the text that the 2 nd sentence is about a place, 3 rd – about what they do at work.

Stage	Procedure	Interacti on	Tim e
Warm-Up	Stick in the board 5 cards with the letters and 5 cards with the numbers. Students choose a card from both columns. Then they have to tell as many words beginning with they letter they choose as on the card with a number. - Hello everyone! Nice to meet you! So, let’s start our lesson and first of all we need to switch on	SS-T T-SS	4mi n.

	<p>the English. So, on the board you see two columns of cards. Choose a card from both columns.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ok, so you choose number ... and a letter ... - Tell me <u>5</u> words beginning with <u>D</u> 											
Lead In Crossense Activity	<p>On the board draw a crossense grid 3x3 and stick in each square pictures of different professions. The square in the center is empty – there will be the topic of the lesson. SS should find a connection between the pictures and understand what the topic of the lesson is.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Look at the board. You can see different pictures of different people in the grid. Find the connection between them and tell me – what we are going to learn today. <p>Answer: they are professions/jobs.</p>	T-SS SS-T	2min									
	<table border="1" style="width: 100%; height: 150px;"> <tr> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> </tr> </table>											
												
												
												
Pre-teach vocabulary (MPF)	<p>Meaning: I'll stick on the board the flashcards with new words (professions) and draw SS attention to them.</p> <p>Pronunciation: Repeat after the recording (twice), then we will drill these words and say them with different emotions (angry, happy, sad, tired). After I'll show the picture in different order and ask them "What's this?" and at this</p>	T-SS	2min 2min									

	<p>stage I'll check if they have the difficulties with pronunciation. Form: Trimino</p> <p>On the desks SS have a pack of small triangles. They need to match pictures with words so there will be one big tringle.</p> <ul style="list-style-type: none"> - On your desks you have small tringles. Each triangle has a picture of a job and a word. Match the picture with the correct job word. Put the triangles together and make a big shape. Work in pairs. You have 4 min. to do the task. <p>ICQs: Do you work alone or in pairs? How much time do you have to do the task? Do you have to match pictures with words or just match tringles to make a big tringle?</p>	SS-SS	4min
<p>Reading for gist (Jigsaw reading)</p>	<p>In this stage I'll divide SS in two groups of 5 SS. In each group there will be strong and weak SS so all the groups will be able to complete the task. Also, each group will have a table with information they should find in the text. I'll divide the text in two parts. So, at the "reading for gist" stage groups should read their part of the text and then I'll ask them some questions.</p> <p>"Read the text quickly. Don't worry if you don't understand something. On the board there are 3 sentences. Choose the correct answer. You have 3 minutes.</p> <p>ICQ: - do you read quickly or carefully?</p>	Group work SS-T T-SS	3min


	<ul style="list-style-type: none"> - What do you need to choose? - Do you work individually or in group?" <p>On the board: What is the text about?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Everyday life - Professions - Hobbies 		
Reading for detail	<p>At this stage SS will work with the tables. They need to find specific information in the text and complete the table. Also, at this stage I'll tell them that they should discuss everything in the group only using the English and if they do it – they will win the prize at the end of the lesson.</p> <ul style="list-style-type: none"> - On the desk each group have the tables – right now you need to read the text again carefully and complete the table. Don't forget that you need to use only English to discuss the text in the group. <p>ICQs: What language you have to use? Where you will find the information to complete the table?</p>	Group work SS-SS	7min
5. Post-reading activity.	<p>First, SS will exchange one student from each group. These SS have to tell the other group the part of the story. SS can use the table of other group to remember the moments they should retell. The students will retell their parts one by one. First, one group is listening the person, the other group is listening too and if their person has any problems – they help to him. Then another group do the same. When they do the task – I listen to them and notice the mistakes, but don't correct them at this stage.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Now choose one person from your group who will retell your part of the story to other group. Other group have to complete the table with new information from the second part of the story. Person who retells the story can use the table of other group to remember all the aspects. Also, other group can ask questions to the person to 	SS-SS Group work	8min


	<p>clarify any moments. Other group is listening to their person and help him if he has a problem. Then you will change. You have 6 minutes to complete the task.</p> <p>ICQ: - How many people should change the group?</p> <ul style="list-style-type: none"> - You need to retell your part or to know the information and retell it too your group? - Can other group ask the questions? <p>When they finish we will check the tables. I'll ask different SS about different aspects.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Now, let's check what you've known from the text about different professions. 	T-SS SS-T	4min
Feedback	<p>At this stage I'll correct their the most common mistakes (grammar/pronunciation). Also, I'll ask some questions for reflection on the topic to check how well they remember new vocabulary</p> <p>Show the flashcards with professions and tell, what is it. SS have to answer Yes/No</p>	T-SS SS-T	4min


Text Group 1.


There are many people in our town.


They have different jobs.

This is  . She works at school. She teaches children.


This is  . She works at the theatre. She dances very well.


This is  . He works at the opera. He sings so beautiful.


This is  . She works on the farm. He has cows and chickens.


This is  . She works at the kindergarten. She plays with children.

Text Group 2.

This is  . He works at the company. He makes rooms beautiful.

This is  . He works at the clinic. He helps cats and dogs.

This is  . He works in a café. He makes tasty soup.

This is  . He works at the hospital. He helps people.

All jobs are important.

Tables

Profession	Where they work	What they do
Example Teacher	School	Teach children

РАЗДЕЛ II. НАСТАВНИЧЕСТВО В ИНКЛЮЗИВНОЙ СРЕДЕ: ТРАЕКТОРИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

**Лепская Виктория Александровна,
заместитель директора по УВР
МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 6»**

**Дорошенко Янина Николаевна, учитель
русского языка и литературы
МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 6»**

**Медведева Наталья Геннадьевна,
учитель английского языка
МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 6»**

КЕЙС «ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»: МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

***Аннотация.** В статье представлена модель профессионального сопровождения педагогов в условиях инклюзивной образовательной среды. Обоснована актуальность разработки такой модели в контексте реализации принципов инклюзивного образования и растущих требований к профессиональной компетентности педагогических работников. Рассмотрены ключевые компоненты модели: диагностический, обучающий, консультативный и рефлексивный. Описаны механизмы реализации сопровождения, включая повышение квалификации, наставничество, супервизию и методическую поддержку. Особое внимание уделено адаптации педагогических подходов к работе с обучающимися с особыми образовательными потребностями.*

Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 2, п. 27) закрепляет понятие «инклюзивное образование» как обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей. Это емкое и точное определение обеспечивает полное понимание всего содержания инклюзивной (безбарьерной) образовательной среды школы и становится гарантом обеспечения прав на включение в образование любого обучающегося.

Под инклюзивным образованием подразумевают совместное обучение и воспитание, включая организацию совместных учебных занятий, досуга, различных видов дополнительного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья и лиц, не имеющих таких ограничений. Инклюзивное

образование не отождествляется с обучением в классах (группах) компенсирующего обучения и специальных (коррекционных) классах (группах), создаваемых в образовательных учреждениях общего типа.

По данным ЦПППК Мурманской области за последние годы наметилась тенденция увеличения количества обучающихся, получающих статус ребёнка с ОВЗ разных нозологических групп. В связи с этим педагогическим работникам необходимы не только профессиональные компетенции в области инклюзивного образования, но и навыки для управления этими изменениями, а также инструменты реагирования на изменчивые потребности и требования общества. Данные современные тенденции в обучении и воспитании учащихся диктуют потребность в расширении практик наставничества в образовательных организациях педагогов, работающих с детьми с ОВЗ.

Несмотря на масштабную работу в области проведения курсов повышения квалификации учителей по вопросам инклюзивного образования детей с ОВЗ, педагоги в общеобразовательных школах на практике сталкиваются с множеством ежедневных трудностей, так как инклюзивное образование имеет принципиальные отличия от специального и от основного образования. Зачастую учителям, работающим в инклюзивных классах, не хватает достаточных знаний о психологических особенностях учеников с ОВЗ, их реальных возможностях и методических приемах реализации адаптированных учебных программ. Таким образом, готовность педагогов к работе с детьми с ОВЗ требует целенаправленной систематической работы.

Решить проблему недостатка квалифицированных кадров в сфере инклюзивного образования и отсутствия лично-ориентированного подхода к обучающимся с ОВЗ поможет организация системы наставничества. Предложенный кейс представляет практику МБОУ г. Мурманска СОШ № 13 в реализации методологии наставничества в форме: «учитель — учитель инклюзивного образования (работающий с учащимися с ОВЗ в форме инклюзии)» и адресован педагогам общеобразовательных организаций всех уровней образования, работающим в режиме инклюзии. Целью данного опыта является оказание методической помощи педагогам в проектировании и организации образовательной деятельности в инклюзивных классах для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Основополагающие принципы наставничества:

- принцип личного подхода, предусматривающий определение индивидуальных задач и построение индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагогических работников инклюзивного образования на основе результатов диагностики их профессиональных компетенций;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- принцип непрерывности, предусматривающий непрерывное повышение квалификации и профессиональное развитие педагогических работников, учет уровня их профессиональной готовности к обеспечению повышения качества результатов обучения и воспитания;
- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип доступности предполагает предоставление ресурсов, источников опыта и знаний, которым наставляемый доверяет и к которым наставляемый может обратиться;
- принцип мобильности и адресности, предусматривающий оперативное реагирование на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических работников инклюзивного образования.

Наставник: педагог, обладающий управленческой культурой, имеющий опыт практической эффективной педагогической деятельности обучения учащихся с ОВЗ, обладающий высокой личностной и коммуникативной культурой, понимающий важность организации координационной работы в области инклюзивного образования не только для конкретного наставляемого и образовательного учреждения, но и для собственного профессионального развития; развивающий свои деловые качества; повышающий свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Наставляемый: молодой педагог без опыта работы с учащимися с ОВЗ; педагоги с опытом работы и педагогическим стажем более трёх лет, но по своей профессиональной направленности ранее не работавшие с детьми с ОВЗ; педагог, ранее работавший с учащимися с ОВЗ и осваивающие новое направление коррекции.

Цели и задачи наставничества:

Цель наставничества – обеспечение эффективного взаимодействия всех участников образовательного процесса по решению задач создания инклюзивной образовательной среды, повышение мотивации и профессионального уровня педагога, работающего с обучающимися с ОВЗ в форме инклюзии, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи наставничества:

1) Организовать методическое сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогов инклюзивного образования, построенных на основе диагностики затруднений и дефицитов профессиональных компетенций, в том числе выявленных по итогам оценки компетенций педагогических работников.

- 2) Повысить профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
- 3) Планировать дифференцированную и целенаправленную методическую работу на основе выявления потенциальных возможностей наставляемого педагога;
- 4) Предупреждать наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации наставляемым уроков с детьми с ОВЗ, поиск возможных путей их преодоления;
- 5) Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками наставляемым;
- 6) Обеспечить наиболее легкую адаптацию наставляемого в новых условиях работы.

Тип наставничества:

В зависимости от запросов и затруднений педагогов инклюзивного образования можно выбрать следующие типы взаимодействия наставника и наставляемого (учителя инклюзивного образования):

- 1) открытое целеполагающее наставничество, предполагающее двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого, когда они встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;
- 2) ситуационное (оперативное) наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию или проблему, значимую для его подопечного, с которой он сам не в состоянии справиться.
- 3) флеш наставничество («Несущий факел»), предполагающее взаимодействие наставляемого с наставником-профессионалом высокого уровня (человек-«звезда»). Ментор (факелonosец) делится опытом по достижению своего успеха и дает рекомендации наставляемому. Взаимодействие может быть краткосрочным и регулярным, возможно общение с двумя и более наставниками, с каждым из которых наставляемый имеет одно решающее взаимодействие, позволяющее определиться с продолжением или окончанием менторства.

Формы наставничества:

- 1) Индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование;
- 2) Самообразование – выбор темы для самообразования и дальнейшая планомерная, регулярная работа, результатом которой является статья, методическая разработка, программа, методические рекомендации.
- 3) Обучение педагога на рабочем месте, обеспечение его активного участия в деятельности методического объединения специалистов службы сопровождения.

4) Методическое сопровождение наставляемого педагога через посещение занятий педагога-наставника и предоставления своих занятий педагогу-наставнику.

5) Участие в вебинарах, онлайн-семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах, прохождение курсов повышения квалификации.

Этапы программы наставничества педагога инклюзивного образования:

1) **Аналитический:** предполагает сбор и анализ информации о профессиональных дефицитах педагогического работника, изучение запросов и затруднений, поступивших от педагога инклюзивного образования;

2) **Диагностический:** включает мероприятия по диагностике профессиональных дефицитов педагогического работника (тестирование, собеседование, опрос) и/или самодиагностике, и/или мониторинг запросов и затруднений педагога; выявление уровня сформированности его профессиональных компетенций;

3) **Информационный:** систематическая работа с личностью педагога: наставляемый знакомится с основами инклюзивного образования, и включается в мероприятия разного уровня. Наставляемый изучает нормативные правовые и инструктивные документы, знакомится с необходимой учебно-методической и справочной литературой. Наставник повышает мотивацию педагога с целью формирования инклюзивной культуры наставляемого.

4) **Подготовительный:** дает возможность наставнику проанализировать полученную информацию, изучить ресурсные возможности региона, муниципалитета и образовательной организации в части проведения мероприятий, направленных на непрерывное повышение мастерства и ликвидацию дефицитов профессиональных компетенций наставляемого, и выбрать из их числа те, которые наилучшим образом будут соответствовать запросам и потребностям педагога;

5) **Построение Дорожной карты (ДК):** предполагает планирование мероприятий с учетом ресурсов регионального, муниципального уровней и уровня образовательной организации для педагога инклюзивного образования. Дорожная карта – это план действий, определяющий направления деятельности наставника и наставляемого, содержащий конкретные мероприятия, сроки их реализации, ответственных лиц, критерии оценки эффективности дорожной карты. В данном кейсе представлена дорожная карта по реализации формы наставничества «наставник - педагог инклюзивного образования».

В случае необходимости можно разработать индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ), под которым подразумевается персональный план развития конкретного педагога его актуальные профессиональные дефициты, индивидуальные запросы и потребности, личные ресурсы, интересы и потребности в развитии.

Для оформления ИОМ целесообразно использовать структурированные таблицы как наглядный и удобный в использовании способ. Разные варианты оформления индивидуального образовательного маршрута педагогического работника представлены в инструментарии наставника.

Важно отметить, что индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) и дорожная карта (ДК) – это взаимосвязанные инструменты для профессионального развития педагога. ИОМ фокусируется на конкретном педагоге, его потребностях, целях и образовательных задачах, в то время как ДК представляет собой более широкий план развития образовательной организации или формы наставничества «наставник - педагог инклюзивного образования».

6) **Практический:** педагог активно практикует обучение детей с ОВЗ, продолжая изучать нормативно - правовую базу обучения лиц с ОВЗ на практике, рекомендации ПМПК, под контролем наставника составляет адаптированную образовательную программу и индивидуальный план развития, обучающегося (при необходимости). Наставник даёт конкретные практикоориентированные советы, которые дают возможность педагогу инклюзивного образования построить свою траекторию поведения в той или иной ситуации. Также наставник помогает подбирать и использовать педагогически целесообразные технологии, методы, приёмы, игровой и дидактический материал в обучении учащихся с ОВЗ.

7) **Аналитический:** анализ и рефлексия результатов совместной деятельности. Анализ наставником результатов работы, оценка динамики профессионального роста наставляемого. Самоанализ наставляемым своей деятельности за истекший период. Перспективы дальнейшей работы, подведение итогов, выводы.

Методы реализации этапов деятельности наставника:

- 1) Обучение действиям.
- 2) Обучение на рабочем месте.
- 3) Совместная деятельность.
- 4) Контроль применения знаний.
- 5) Контроль результативности работы.

Методы организации наставничества:

Тьюториал («Измельчитель гранита науки») - вид взаимодействия наставника и наставляемого, при котором обучающий материал или необходимая информация, преподносятся наставляемым в самой простой форме. Все данные при этом обычно оформляются в виде пошаговых инструкций, схем или шагов, что обеспечивает простоту их восприятия.

Сторителлинг (неформальный метод историй) – его суть заключается в рассказывании историй из профессионального опыта наставника. Истории более выразительны, увлекательны, интересны и легче ассоциируются с личным опытом наставляемых, так как они лучше запоминаются, им придают больше значения и их влияние на поведение людей сильнее. Эти истории предполагают,

как описание лучших, так и неудачных примеров работы наставников.

Нетворкинг - (создание и развитие сети полезных знакомств) подразумевает знакомство наставляемого с организациями и сетевыми платформами, осуществляющими партнёрское взаимодействие с образовательными организациями, обучающими детей с ОВЗ (ЦППМК Мурманской области, МБУ ДО г. Мурманска ППМС-Центр, МБОУ г. Мурманска ЦППРК, ФГБНУ «Институт коррекционной педагогики»). Создание и развитие «сети полезных знакомств», обеспечивающей постоянный доступ к экспертам, которые выступают кратковременными наставниками: могут оперативно ответить на вопрос или посоветовать, к кому обратиться за помощью.

Форсайт (“Взгляд в будущее”) - интеллектуальная технология по созданию желаемого образа будущего и определение стратегий его достижения. Широко используется на этапах планирования наставнической деятельности.

Мастер-класс (практикум) – демонстрация наставляемому эффективного педагогического опыта наставника, его системы работы, авторских находок, то есть знакомство наставляемого со всем, что помогло наставнику достичь наилучших результатов в обучении и развитии учащихся с ОВЗ.

Кейс-метод (метод конкретных ситуаций, ситуационного анализа) – техника обучения, использующая описание реальных учебных, внешкольных, поведенческих, ситуаций. Наставляемые должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них (допускается множество решений и альтернативных путей). Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

«Вечера» вопросов и ответов - сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам/вопросам. Как правило, наставляемому заранее предлагается составить список вопросов к педагогу-наставнику. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми, и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие «вечера» проходят как непринужденное, равноправное общение наставляемого и опытного наставника.

Круглый стол - встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только наставляемых, но и самих наставников. Возможно встречаться за «круглым столом» совместно с другими коллегами, малоопытными учителями, молодыми специалистами. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины в классе с обучающимися с ОВЗ, организация эффективного взаимодействия с родителями детей с ОВЗ, выбора форм и методов организации учебного процесса и т.д.

Приемы наставничества:

- 1) Я расскажу – ты послушай!
- 2) Я покажу – ты посмотри!
- 3) Сделаем вместе!
- 4) Сделай сам – я подскажу!
- 5) Сделай сам и расскажи, что сделал!

Планируемые результаты наставничества для наставляемого:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой, улучшение психоэмоционального состояния;
- высокий уровень включенности педагогов инклюзивного образования в учебно-методическую, воспитательную работу, культурную жизнь образовательного учреждения;
- рост числа специалистов, имеющих профессиональные компетенции в работе с обучающимися с ОВЗ;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся с ОВЗ;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществом;
- рост числа методических и образовательных продуктов: статей, исследований, методических разработок и образовательных практик.

Планируемые результаты наставничества для наставника:

- определение перспектив в сфере собственной профессиональной педагогической деятельности;
- совершенствование профессиональных компетенций наставника: расширение собственного арсенала навыков и умений, апробация современных технологий обучения и т.д.;
- при успешном осуществлении функций наставника удовлетворение от работы с коллегой, ощущение собственного вклада в систему профессиональной адаптации наставляемого, рост доверия к наставнику в педагогическом коллективе.

Общие рекомендации для педагогов, работающих в условиях инклюзивного образования

1. Поймите и примите идею инклюзивного образования, ее необходимость и ценность в развитии общества.
2. Психологически подготовьтесь работать с любым ребенком, преодолите свои страхи и неуверенность. Принимайте учеников с особыми возможностями здоровья как любых других учеников в классе.
3. Постарайтесь разглядеть индивидуальные возможности каждого ребенка.
4. Адаптируйте элементы программы под индивидуальные особенности ребенка. При организации инклюзивного обучения дифференцируйте учебные планы, рабочие программы и методические подходы в соответствии с потребностями

обучающихся с ОВЗ.

5. Творчески отнеситесь к программным и дидактическим средствам обучения.
6. Постарайтесь контролировать не дисциплину, а включенность детей в процесс обучения. Управление учебным процессом должно преобладать над управлением поведением обучающихся.
7. Используйте оценку как инструмент для достижения образовательных целей. Оценка должна мотивировать учащихся к их достижению.
8. Используйте задания разного уровня, посильные для выполнения обучающимся с особыми образовательными потребностями с целью создания у них положительной учебной мотивации и «ситуации успеха». Старайтесь создать необходимые условия для эффективной работы на уроке для каждого ученика и вовлекать учащихся с особыми образовательными потребностями в учебный процесс.
9. Используйте групповые формы работы и групповое решение задачи, это способствует социальной адаптации детей с особенностями развития.
10. Применяйте активные методы обучения – игры, квесты, проекты, тренинги, исследования.
11. Поддерживайте контакт с родителями, вместе вы решите самые сложные задачи.
12. Взаимодействуйте со своими коллегами: учителями-предметниками, классным руководителем, психологом, дефектологом, социальным педагогом, для получения необходимой вам информации и для выстраивания психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ. При совместной работе со службами сопровождения вы сможете расширить свои знания об отклонении в развитии и основах коррекционной работы с конкретным учеником.
13. Систематически анализируйте свою педагогическую деятельность, проводите рефлексию ее результатов, это поможет выявить проблемы в образовательном процессе и найти пути к их разрешению.
14. Используйте чувство юмора для выхода из сложных ситуаций, умейте перевести конфликтную ситуацию в другую плоскость. Искусство предупреждения и разрешения конфликта гарантирует успешность в решении педагогических задач.
15. Научитесь соблюдать оптимальный баланс между излишней строгостью и вседозволенностью.

**Дорожная карта по реализации программы наставничества
«Наставник-педагог инклюзивного образования»**

№	Мероприятия	Ожидаемые результаты	Сроки	Ответственные
	1. Выявление и анализ дефицитов и затруднений профессиональных компетенций педагогических работников			

1.1	Диагностика затруднений педагога инклюзивного образования и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей	Выявление дефицитов и затруднений по блокам профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных)	Начало программы наставничества	Наставник
1.2	Самодиагностика профессиональных дефицитов на основании результатов и рефлексии профессиональной деятельности	Осознание недостатков (дефицитов) в профессиональной компетентности, реализации профессиональных действий	Начало программы наставничества	Наставляемый
1.3	Диагностика профессиональных компетенций педагога инклюзивного образования на основании стандартизированных оценочных процедур на базе ЦНППМ ГАУДПО МО «Институт развития образования»	Планирование научно-методического сопровождения педагога инклюзивного образования по итогам диагностики. Консультация наставляемых методистом ЦНППМ ГАУДПО МО «Институт развития образования» (при необходимости)	Начало программы наставничества	Наставник Методист ЦНППМ ГАУДПО МО «Институт развития образования»
1.4	Мониторинг профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности в процессе осуществления программы наставничества (при необходимости разработка ИОМ для наставляемого) (см. инструментарий наставника)	Мониторинг развития профессиональных компетенций наставляемого	В ходе реализации программы наставничества	Наставник
2. Методическая помощь наставляемым в работе с обучающимися с ОВЗ в инклюзивном классе				
2.1	Знакомство с федеральными, региональными нормативно-	Понимание механизмов и	Начало программы	Наставник Наставляемый

	правовыми аспектами создания инклюзивной образовательной среды в образовательной организации, методических рекомендаций по обучению учащихся с ОВЗ (см. инструментарий наставника)	инструментов инклюзивного образования, формирование позитивного отношения к инклюзии	наставничества	
2.2	Изучение нормативной базы по обучению детей с ОВЗ: локальные нормативные акты образовательной организации, в которых учтены особенности организации инклюзивного обучения учащихся с ОВЗ	Следование требованиям и рекомендациям организации инклюзивного образования, использование допустимых форм, технологий, средств и методов обучения учащихся с ОВЗ	Начало программы наставничества	Наставник Наставляемый
2.3	Знакомство с этапами проектирования инклюзивной среды в образовательной организации/классе, с сетевыми формами как дополнительного ресурса создания инклюзивной образовательной среды	Повышение профессиональных компетенций педагога инклюзивного образования	Начало программы наставничества	Наставник
2.4	Обучение по разработке, адаптированной основной образовательной программы. Практикум по работе с конструктором рабочих программ на портале «Единое содержание общего образования» и конструктором уроков	Повышение профессиональных компетенций педагога инклюзивного образования	Начало программы наставничества	Наставник
2.5	Обучение ведению документации по обучению обучающегося с ОВЗ (форма учёта детей с ОВЗ, индивидуальная карта учёта динамики развития ребенка, психолого-педагогическая характеристика учащегося с ОВЗ, представление на учащегося для прохождения ТПМПК) (см. инструментарий наставника)	Успешное освоение программы, ИОМ обучающимися с ОВЗ. Реализация психолого-медико педагогического сопровождения образовательного процесса	На протяжении всего периода реализации программы	Наставник
3. Оказание консультационной и методической помощи наставляемым с низкими образовательными результатами				
3.1	Обучение по разработке индивидуального учебного плана для учащегося с ОВЗ с целью	Успешное освоение адаптированной	Начало программы наставничества	Наставник

	ликвидации академической задолженности (см. инструментарий наставника)	основной образовательной программы обучающимися с ОВЗ		
	Разработка форм текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося с ОВЗ в соответствии с графиком оценочных процедур в ОУ			
3.2	Организация менторской помощи: наставник излагает теоретические положения и демонстрирует на практике образцы действий.	Формирование предметных, методических компетенций	На протяжении всего периода реализации программы	Наставник
3.3	Организация участия наставляемого в практикумах по проектированию структуры урока в инклюзивном классе в зависимости от его типа, помощь в выборе форм, методов и средств обучения при организации совместного обучения норматипичных детей и учащихся с ОВЗ	Формирование предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций	На протяжении всего периода реализации программы	Наставник
3.4	Консультирование по восполнению дефицита знаний и умений наставляемого	Формирование предметных, методических компетенций	В ходе реализации программы наставничества	Наставник
4. Оказание консультационной и методической помощи наставляемым в развитии профессионального мастерства				
4.1	Посещение уроков наставника	Формирование предметных, методических, психолого-педагогических компетенций	В ходе реализации программы наставничества	Наставник
4.2	Посещение открытых уроков учителей-наставников ОУ, методистов города, региона	Формирование предметных, методических, психолого-педагогических компетенций	В ходе реализации программы наставничества	Учителя-наставники ОУ, методисты города, региона
4.3	Организация работы с наставляемым по составлению технологической карты урока на основе выявленных ресурсов, возможностей, затруднений, дефицитов педагога инклюзивного образования, осуществление им	Формирование предметных, методических, психолого-педагогических компетенций	Начало программы наставничества	Наставник

	самоанализа урока			
4.4	Посещение уроков наставляемого	Совместный анализ уроков наставника и наставляемого с целью повышения его профессиональной компетентности в вопросах организации совместной деятельности нормотичных учащихся и обучающихся с ОВЗ	В ходе реализации программы наставничества, по запросу	Наставляемый
4.5	Организация прохождения курсов повышения квалификации по реализации инклюзивного образования	Повышение профессиональной компетентности, саомообразование, саморазвитие наставляемого	Начало программы наставничества или в ходе реализации программы наставничества	Наставник
4.6	Аналитическая деятельность наставника: анализ технологических карт уроков, адаптированных основных общеобразовательных рабочих программ, составленных наставляемым, осуществление наставляемым объективности оценивания учащихся с ОВЗ	Качественное освоение учащимися с ОВЗ образовательной программы в соответствии с государственным образовательным стандартом	Завершение программы наставничества	Наставник
5. Методическая помощь наставляемым в подготовке обучающихся к ОГЭ/ЕГЭ, олимпиадным и конкурсным работам				
5.1	Посещение уроков наставника, открытых уроков учителей-наставников ОУ, методистов города, региона	Формирование методических, психолого-педагогических компетенций	В ходе реализации программы наставничества	Наставник
5.2	Изучение конкретных дефицитных тем по запросу педагога инклюзивного образования	Формирование предметных, методических компетенций	В ходе реализации программы наставничества	Наставник
5.3	Консультирование по подготовке пакета документов для прохождения обучающимися с ОВЗ ТПМПК с целью создания специальных условий при сдаче	Формирование предметных, методических компетенций	Начало программы наставничества	Наставник

	ГИА			
5.4	Изучение структуры, содержания, критериев оценивания ответов ОГЭ/ЕГЭ в форме ГВЭ. Создание комплекта дидактических материалов для подготовки учащихся к сдаче экзаменов в форме ГВЭ	Формирование предметных, методических компетенций	Начало программы наставничества	Наставник
6. Методическая и психологическая помощь наставляемым, обеспечивающая совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников, профилактику профессионального выгорания				
6.1	Консультации школьного психолога (по запросу), организация тренингов по необходимости	Формирование психолого-педагогических компетенций	В ходе реализации программы наставничества	Педагог-психолог
6.2	Посещение уроков наставника, открытых уроков учителей ОУ, города, региона	Обеспечение непрерывного профессионального роста	В ходе реализации программы наставничества	Наставляемый
6.3	Методическое сопровождение подготовки к открытым урокам, в том числе для участия в профессиональных конкурсах	Формирование предметных, методических, психолого-педагогических компетенций, обеспечение непрерывного профессионального роста	В ходе реализации программы наставничества	Наставник
7. Выявление и трансляция лучших педагогических практик, демонстрация личного профессионального опыта				
7.1	Подготовка открытого урока	Формирование предметных, методических, психолого-педагогических компетенций	В ходе реализации программы наставничества	Наставник Наставляемый
7.2	Выступление на заседаниях МО ОУ	Формирование предметных, методических компетенций	Завершение программы наставничества	Наставник Наставляемый
7.3	Оказание консультационной и адресной методической помощи наставляемому с целью подготовки к выступлениям на конференциях/семинарах/вебинарах различного уровня	Формирование предметных, методических компетенций	В ходе прохождения практики на базе ОУ	Наставник Наставляемый
8. Подведение итогов программы наставничества				
8.1	Проведение мониторинга	Отслеживание	Завершение	Наставник

	удовлетворенности участием в программе наставничества	результатов, динамика результатов работы, мотивация наставляемого и наставника	программы наставничества	Наставляемый
8.2	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Отслеживание результатов, динамика результатов работы	Завершение программы наставничества	Наставник Администрация ОУ
8.3	Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	Отслеживание результатов, динамика результатов работы, мотивация наставляемого, учебные результаты учащихся с ОВЗ	Завершение программы наставничества	Наставник Администрация ОУ
8.4	Оценивание результатов с участием внешнего эксперта (методиста ЦНППМ ГАУДПО МО «Институт развития образования»), администрации ОУ, коллег, родителей	Отслеживание результатов, динамика результатов работы, качество учебного процесса	Завершение программы наставничества	Методист ЦНППМ ГАУДПО МО ИРО Администрация ОУ Учителя Родители

Инструментарий наставника

При организации урока в инклюзивном классе учитель должен придерживаться требований, которые относятся к организации работы с детьми с ОВЗ.

1. Урок должен иметь четкий алгоритм. Привыкая к определенному алгоритму, дети становятся более организованными.

Начало урока. Первый вариант работы: дети с нарушениями развития выполняют задания по карточкам на закрепление предыдущей темы; в это время учитель работает с остальными детьми, объясняя новую тему. Здесь можно предложить обучающимся карточки с понятиями предыдущего урока, где они должны дать этим понятиям письменную характеристику. При этом карточка может содержать слова-подсказки или предложения с пропущенными словами, чтобы детям было проще дать определение понятию. Также можно использовать задания такого характера: в одном столбике даются понятия, в другом – определения этих понятий (дети стрелочкой должны указать какому понятию соответствует то или иное определение). После предложить карточки с

практическими примерами.

Второй вариант: пока более самостоятельные учащиеся работают по карточкам на закрепление предыдущей темы, учитель проводит словарную работу или другие виды работ с детьми, имеющими нарушения развития, по повторению основных понятий, касающихся темы предыдущего урока. Словарную работу включать обязательно (устно или по карточкам). Учитель может коротко проговорить, что усвоено детьми на прошлом занятии. Здесь же можно использовать наглядность (картинки, пособия, практический материал, предметы). Можно предложить детям задание по типу «10 слов»: на доске или устно учитель предлагает детям 10 уже известных им понятий, касающихся пройденных тем. После этого 17 карточки с понятиями убираются, а у себя в тетрадях дети должны воспроизвести все понятия, которые они запомнили, а потом дети устно дают определения этим понятиям. После этого предлагается выполнить практическое задание, чтобы дети вспомнили, как на практике пользоваться этими понятиями. Начало урока с детьми, имеющими нарушения развития, целесообразно выстраивать на повторении предыдущего материала.

Основной ход урока. Первый вариант работы: нормотипичные дети выполняют задания по карточкам, отрабатывая новую тему. В это время учитель объясняет новую тему детям с ограниченными возможностями здоровья. При этом используется наглядность, где каждое действие или слово подкреплено картинкой, схемой, карточкой, практическим действием; осуществляется постепенный переход от одного действия или понятия к другому, постоянное речевое сопровождение со стороны педагога, но не насыщенное, а краткое и четкое, то есть речевая информация усваивается в малом объеме. Далее идет закрепление материала. Один или два ребенка выполняют задание перед всем классом. Учитель активно помогает. Потом «особенные» дети выполняют индивидуальные задания, связанные с новой темой, а в это время учитель проверяет задания, выполняемые «обычными» детьми.

Второй вариант: учитель может приступить к объяснению новой темы для всех учащихся. При этом для общего объяснения нужно выбирать только простые темы, как по своему объему, так и по содержанию материала. Также не забывать про использование алгоритма и наглядности. Далее можно предложить сильным ученикам выполнить индивидуальные задания самостоятельно, а в это время еще раз объяснить более слабым ученикам содержание новой темы, и только потом предложить им задания для самостоятельной работы и переключиться на проверку заданий, выполненных сильными учениками.

2. Каждое задание, которое предлагается детям с ОВЗ, тоже должно отвечать определенному алгоритму действий. Устные задания выполняются по следующему алгоритму:

Учитель проговаривает задание, потом дети (или один ребенок) проговаривают задание после учителя; при этом можно использовать карточки с опорными словами или с опорными предложениями; учитель проговаривает, как выполнять задание: что сначала, что потом, что в результате; дети или ребенок

проговаривают за учителем; целесообразно использовать карточки с алгоритмом действий, иллюстрации, отражающие алгоритм выполнения заданий, схемы, таблицы;

Пошаговое выполнение задания: снова возвращаемся к тому, с чего начинали выполнение задания; дети выполняют, проверяют вместе с учителем; итоговая проверка результатов выполнения задания, учет ошибок (проговаривает учитель, потом дети).

Особенности работы с письменными заданиями:

учитель проговаривает задание, затем дети (или один ребенок) проговаривают задание после учителя; можно использовать карточки с опорными словами или с опорными предложениями; детям раздаются карточки с заданием для самостоятельного выполнения (алгоритм действий прописывается в самой карточке или на доске; на стендах в классе имеются таблицы, схемы с алгоритмом выполнения таких заданий); проверить задания учитель может индивидуально; проверять задание, подходя к каждому ученику; учитель просит каждого ребенка устно проговорить, что получилось в задании, или один ребенок отвечает, все дети смотрят, правильно ли они в своих карточках выполнили это задание; при этом проговариваются все ошибки и способы их устранения.

3. Урок в инклюзивном классе, где есть дети с ограниченными возможностями здоровья, должен предполагать большое количество использования наглядности для упрощения восприятия материала.

Наглядные пособия могут использоваться для создания у учащихся конкретных представлений об изучаемом предмете, явлении или событии, для каких-либо с ними действий, как наглядная опора абстрактных понятий, при этом наглядный материал должен способствовать познанию, а не простому пассивному разглядыванию.

Организуя демонстрацию на уроке, учитель должен остерегаться избытка наглядности, потому что низкий объем восприятия и внимания у большинства детей с нарушениями развития не позволит изучить каждое понятие на должном уровне, необходимом для результата урока. Кроме того, учитель должен учитывать только те наглядные пособия, которые будут детям понятны и только в том объеме, в котором изучена тема, опираясь на уровень знаний учащихся.

4. Одно из основных требований к уроку – это учет особенностей внимания детей с ограниченными возможностями здоровья, их низкой работоспособности в результате повышенной истощаемости и пресыщения однообразной деятельностью. Поэтому на уроке необходимо менять разные виды деятельности: начинать урок лучше с заданий, которые тренируют память, внимание;

использовать сложные интеллектуальные задания только в середине урока; чередовать задания, связанные с обучением, и задания, имеющие коррекционную-развивающую направленность; использовать сюрпризные, игровые моменты, моменты соревнования, интриги, ролевые игры, мини-постановки.

В зависимости от сложности изучаемой темы, объяснение домашнего задания имеет индивидуальный или фронтальный характер. Его проверка проводится поочередно или совместно в зависимости от сложности задания для самостоятельной домашней работы, а выполнение оценивается с учетом индивидуальных возможностей каждого ученика.

Организуя оценивание обучающегося с ОВЗ на уроке, можно порекомендовать обращать внимание на несколько аспектов и отмечать их в процессе проведения урока: отмечать поведение ребенка, которое находится в рамках социально-приемлемого поведения и не акцентировать внимание на не очень серьезных нарушениях дисциплины, учитывая, что такое поведение может быть связано с приемом медикаментов; использовать для информирования ребенка о нежелательном поведении и необходимости его устранения особое кодовое слово (о котором вы договариваетесь заранее), после которого ребенок поймет, что поступает не должным образом; применять промежуточную оценку, чтобы отразить прогресс достижений ребенка; предоставлять возможность переписывать работу, чтобы получить лучшую отметку (в дальнейшем учитывать эту отметку за работу).

При проектировании инклюзивного урока учитель при необходимости дифференцирует цели, содержание и планируемые результаты для разных групп обучающихся. Однако, осуществляя дифференцированный подход, учителю следует обратить внимание на следующие его особенности, например, необходимо учитывать желание детей с ОВЗ «быть как все» (если карточку с заданием дать только одному ребёнку, значит, его почему-то выделили из числа других; поэтому карточки необходимо дать и некоторым другим ученикам);

При фронтальном опросе учеников с ОВЗ тоже нужно спрашивать, но вопросы должны быть посильными для них; для работы в парах с особенным ребёнком сначала необходимо выбирать детей, показывающих явно положительное отношение к нему, готовых помочь и поддержать; это совсем не обязательно самые лучшие ученики, главный признак здесь – лояльность; исходя из успешности обучения, ученики с ограниченными возможностями здоровья тоже могут быть в роли обучающихся в паре - пару обязательно нужно менять, так как любой, даже самый добрый ребенок достаточно быстро устает от постоянного груза ответственности.

Включение детей с ОВЗ в групповую работу также возможно, если это не влечёт за собой негативных последствий, но при этом оно носит постепенный и последовательный характер. А основными критериями эффективности групповой работы на уроке в инклюзивном классе будет ориентация не на то, кто больше или лучше, а на то, насколько дружно, согласованно работала команда, как была организована поддержка, взаимовыручка членов группы, удавалось ли находить компромисс.

Работа в инклюзивном классе требует от учителя понимания особых образовательных потребностей всех детей класса, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья; знания условий, необходимых для

соблюдения при обучении «особенных» детей и, конечно же, корректной дифференциации при организации урока. Кроме того, учитель должен использовать специальные методические приемы при организации деятельности детей с ОВЗ на уроке:

рациональная дозировка на уроке содержания учебного материала, предполагающая дробление большого задания на этапы и поэтапное разъяснение заданий;

последовательное выполнение этапов задания с контролем каждого этапа;

повторение пройденного материала при обучении на всех этапах урока;

повторение учащимся инструкции к выполнению задания;

предоставление дополнительного времени для завершения задания и для сдачи домашнего задания;

выполнение диктантов в индивидуальном режиме;

близость к учащимся во время объяснения задания;

максимальная опора на чувственный опыт ребенка, а также на практическую деятельность и опыт ученика;

опора на более развитые способности ребенка – использование обходных путей, компенсаторных возможностей;

смена видов активности, чередование труда и отдыха.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества «Наставник-педагог инклюзивного образования»

Организация систематического мониторинга реализации программы наставничества даёт возможность получить и проанализировать информацию о процессе наставничества, изменениях во взаимодействии наставника с наставляемым, а также о динамике развития наставляемых и удовлетворённости наставников и наставляемых своей деятельностью.

Необходимо сравнение изучаемых личностных, профессиональных, компетентностных характеристик участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы. Мониторинг проводится наставником минимум два раза за период наставничества: первичный и итоговый.

С целью планирования предстоящей совместной работы проводится диагностика личностных, профессиональных характеристик наставляемого, анализируются имеющиеся затруднения педагога инклюзивного образования, изучаются его запросы.

Опросный лист для педагога инклюзивного образования

1. Укажите Ваш педагогический стаж.

- А) от 0 до 5 лет
- Б) от 6 до 10 лет
- В) от 11 до 20 лет
- Г) от 21 до 30 лет

Д) Более 30 лет

2. Проходили ли вы специальную подготовку для работы с детьми с ОВЗ?

а) да б) нет

3. Как Вы относитесь к работе с детьми с ОВЗ?

- А) уделяю детям с ОВЗ особое внимание;
- Б) не вижу особой разницы в работе с детьми с ОВЗ и с обычными детьми;
- В) работа с детьми с ОВЗ создает дополнительные трудности в моей работе;
- Г) эта работа требует слишком больших усилий от педагогов.

4. В какой форме Вы работаете с детьми с ОВЗ?

- А) работаю в массовом классе, где интегрированно обучаются дети с ОВЗ;
- Б) работаю в специальном (коррекционном) классе;
- В) осуществляю индивидуальное обучение.

5. Отметьте категории детей, которые вызывают у Вас наибольшие трудности при совместном обучении.

- А) дети с нарушением интеллекта (с умственной отсталостью);
- Б) дети с нарушениями общения и поведения (аутисты);
- В) дети с нарушением опорно-двигательного аппарата;
- Г) дети с нарушением слуха;
- Д) дети с нарушением зрения;
- Е) дети с нарушением речи;
- Ж) дети с задержкой психического развития;
- З) другое

6. С какими трудностями Вам приходится сталкиваться при работе с детьми с ОВЗ?

- А) слабая техническая оснащенность школы;
- Б) недостаток методических навыков при обучении детей;
- В) высокие психологические нагрузки;
- Г) недостаточное программно-методическое обеспечение инклюзивной практики (недостаток специальных пособий и программ)
- Д) отсутствие должной помощи со стороны родителей;
- Е) отсутствие должной помощи со стороны администрации школы;
- Ж) недостаточное знание психологических особенностей учеников с ОВЗ, разработка индивидуального подхода к каждому ученику;
- З) отсутствие какой бы то ни было специализации;
- И) недостаточно глубокая психолого-педагогическая подготовка учителей в вопросах обучения и социализации различных категорий детей с ОВЗ;
- К) нетерпимое отношение учащихся к детям с ОВЗ;
- Л) отсутствие в школе специалистов по работе с детьми с ОВЗ;

- М) недостаточное наличие соответствующего нормативного обеспечения, регламентов работы;
 - Н) трудно выстраивать систему требований к детям с ОВЗ;
 - О) трудно выстраивать систему отношений в классе, где учатся дети с ОВЗ;
 - П) отсутствие безбарьерной среды;
 - Р) отсутствие системы аттестации уровня ЗУН, продвижений ребенка в соответствии с различными уровнями сложности программного материала;
 - С) другое _____
-

7. Какие трудности, на Ваш взгляд, возникают у детей с ОВЗ в условиях интегрированного обучения?

- А) дети с ОВЗ медленнее усваивают образовательную программу;
- Б) учитель не может уделить достаточно внимания детям с ОВЗ;
- В) дети с ОВЗ не могут выдержать учебную нагрузку;
- Г) затрудняюсь ответить;
- Д) другое _____

8. Как Вам кажется, какие положительные моменты существуют при совместном обучении здоровых детей и детей с ОВЗ?

- А) ребенок научится взаимодействовать со здоровыми детьми;
- Б) ребенок будет чувствовать себя более полноценно, участвуя в жизни детского коллектива наравне со здоровыми детьми;
- В) он может получить дополнительную поддержку со стороны сверстников, общаясь со здоровыми детьми, ребенок будет более активно развиваться;
- Г) факт обучения ребенка в обычной школе положительно скажется на его психическом самочувствии;
- Д) у ребенка появится шанс проявить свои возможности и способности в различных видах деятельности, общении;
- Е) нет положительных моментов.

9. Как Вам кажется, какие отрицательные моменты существуют при совместном обучении здоровых детей и детей с ОВЗ?

- А) ребенок не сможет проявить себя в среде здоровых детей;
- Б) учебная нагрузка, рассчитанная на здоровых детей, усугубит физическое и психическое здоровье детей данной категории;
- В) плохое отношение со стороны здоровых сверстников;
- Г) ребенок не будет успевать в учебе за здоровыми детьми и это снизит его самооценку, уверенность в себе;
- Д) внимание педагогов недостаточно для усвоения материала ребенком с особыми потребностями;
- Е) у родителей ребенка с ОВЗ возникают дополнительные заботы, связанные с

совместным обучением

Ж) нет отрицательных моментов.

10. Отметьте, какие ресурсы имеются в вашем учреждении для реализации идеи совместного образования детей с ОВЗ и их здоровых сверстников:

А) междисциплинарная высококвалифицированная команда специалистов;

Б) достаточное материально-техническое оснащение;

В) учебно-методические наработки;

Г) психологическая готовность здоровых сверстников;

Д) психологическая готовность педагогического коллектива;

Е) заключены договора с родителями;

Ж) созданы локальные правовые акты, создающие возможность совместного обучения детей, определяющие четкий регламент обучения и взаимодействия;

З) практикуется введение тьюторства;

И) другое _____

Анкеты для наставляемого (по Т.В. Хуртовой)

Оцените возможные показатели по 10-балльной шкале

Анкета (по П. Ананьевой)

№ п/п	Параметры деятельности учителя	Успешно решаю	Могу решить	Необходима помощь
I. Планирование работы				
1	тематическое			
2	поурочное			
3	по самообразованию			
4	внеклассной по предмету			
II. Организация деятельности				
1	Работа с учебниками, программами, учебными пособиями для работы с учащимися с ОВЗ			
2	Организация на уроке работы с учебником, дополнительной литературой			
3	Проведение самостоятельной работы обучающего характера учащихся с ОВЗ			
4	Активизация познавательной деятельности на уроке учащихся с ОВЗ			

5	Дифференцированный подход в обучении учащихся с ОВЗ			
6	Индивидуальная работа по ликвидации пробелов учащихся с ОВЗ			
7	Система работы по вовлечению учащихся с ОВЗ в конкурсные мероприятия, олимпиадное движение			
8	Формирование навыков учебного труда учащихся с ОВЗ			
9	Коррекционно-развивающая работа с учащимися с ОВЗ			
11	Внеклассная работа с учащимися с ОВЗ			
12	Использование разнообразных форм и методов учебно-воспитательной работы			
III. Знание современных образовательных технологий				
1	Современное традиционное обучение учащихся с ОВЗ			
2	Педагогические технологии на основе системно-личностного подхода в обучении учащихся с ОВЗ			
3	Технологии коррекционно-развивающего обучения			
IV. Контроль за деятельностью учащихся				
1	Учет оценки знаний, умений, навыков учащихся с ОВЗ			
2	Организация и проведение зачетов, контрольных и самостоятельных работ, тестирования учащихся с ОВЗ			
3	Выявление типичных причин неуспеваемости учащихся с ОВЗ			
4	Обучение приемам обратной связи учащихся с ОВЗ			
V. Подготовленность учителей				
1	Знание основ преподавания предмета учителем в инклюзивном классе			

2	Знание психологических особенностей учащихся с ОВЗ			
3	Знание теоретических основ педагогики обучения учащихся с ОВЗ			
4	Умение организовать коррекционно-развивающую работу учащихся с ОВЗ			
5	Умение проводить самоанализ работы с учащимися с ОВЗ			
6	Владение методами и приемами самообразовательной работы в обучении школьников с ОВЗ			
VI. Работа с родителями				
1	Организация и проведение родительских собраний в инклюзивном классе			
2.	Организация родительского всеобуча в инклюзивном классе			
3.	Организация работы с родителями в рамках школьного ППк			

Анкета для изучения спроса и потребностей педагога инклюзивного образования

Цель: определить уровень теоретических и практических знаний и умений учителя, необходимых в педагогической деятельности.

№п/п	Теоретические знания и профессиональные умения учителя (показатели оценки знаний и умений учителя)	Владею	Владею частично	Не владею
1.	Знание предмета учителем: - ориентация в целях и задачах науки; - оперирование научной терминологией; - ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов;			

	<ul style="list-style-type: none"> - владение содержанием современных достижений науки и практики; - представление о роли и месте использования этих знаний в обучении. 			
2.	<p>Владение методикой преподавания в инклюзивном классе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понимание целей и задач обучения учащихся по предмету; - ориентация в учебных планах и программах преподавания предмета; - ориентация в разнообразии и целевой направленности различных методов и приемов обучения учащихся; - ориентация в новых методах и приемах обучения; - ориентация в новых формах организации обучения. 			
3.	<p>Знание психологических особенностей учащихся с ОВЗ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентация в психологических особенностях школьников; - учет их при отборе содержания, форм и методов обучения; - понимание роли психодиагностики в развитии учащихся; - ориентация в диагностических методах оценки развития различных сторон психики школьников. 			
4.	<p>Знание теоретических основ педагогики обучения школьников с ОВЗ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понимание целей и задач педагогических взаимодействий со школьниками в процессе их обучения, воспитания и развития; 			

	<ul style="list-style-type: none"> - ориентация в методах педагогической диагностики уровня обученности учащихся; - характеристика уроков разного типа; - ориентация в классификации методов обучения и характеристика каждого из них. 			
5.	<p>Знание педагогических технологий и методов обучения школьников с ОВЗ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понимание необходимости управления учебно-познавательной деятельностью учащихся; - понимание места учителя в учебном процессе; - владение приемами планирования и организации личного труда школьников; - ориентация в содержании контрольно-аналитической деятельности учителя в процессе обучения учащихся. 			
6.	<p>Умение пользоваться методами коррекционно-развивающей работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение научной, методической литературы, нормативной и школьной документации; - наблюдение; - социологический метод исследования; - метод педагогического эксперимента. 			
7.	Умение обобщать собственный опыт			
8.	Владение методами и приемами самообразования			

Анкеты для выявления способности учителя к саморазвитию

Мини-исследование по следующим факторам:

1. Изучение уровня готовности педагога к развитию.
2. Изучение факторов, препятствующих развитию.
3. Изучение факторов, стимулирующих развитие.

Цель: выявить способности учителя к саморазвитию.

Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;
 4 - скорее соответствует, чем нет;
 3 - и да, и нет;
 2 - скорее нет;
 1 – не соответствует.
1. Я стремлюсь изучить себя.
 2. Я оставляю время для своего развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
 3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
 4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
 5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.
 6. Я анализирую свои чувства и опыт.
 7. Я много читаю.
 8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
 9. Я верю в свои возможности.
 10. Я стремлюсь быть более открытым человеком.
 11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
 12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
 13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
 14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
 15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов:

- 75-55 – активное развитие.
 54-36 – отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий.
 35-15 – остановившееся развитие.

Анкета наставляемого

Инструкция

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

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	да					нет				
2. Если да, то где?										
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Ожидаемое качество организационных мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы поддержки педагога инклюзивного образования	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?										
14. Что особенно ценно для Вас в программе?										
15. Рады ли Вы участвовать в программе?	да					нет				

Анкета наставника

Инструкция

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

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	да	нет
2. Если да, то где?		

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько качественно Вы сможете организовать мероприятия	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы поддержки педагога инклюзивного образования	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных Вами мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество разработанной Вами программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?										
14. Что особенно ценно для Вас в программе?										
15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества?	да					нет				

По итогам завершения программы наставничества «Наставник-педагог инклюзивного образования» проводятся итоговые мониторинги с целью оценки эффективности реализуемой программы.

Анкета наставляемого

Инструкция

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

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	да					нет				
2. Если да, то где?										
3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы поддержки педагога инклюзивного образования	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество организованных для Вас мероприятия	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Уровень качества программы Наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
14. Что особенно ценно для Вас было в программе?										

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	да			нет	
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?					
17. Как часто проводились мероприятия, связанные с программой наставничества? (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	да			нет	
19. Видите ли Вы повышение уровня развития своей компетентности в области инклюзивного образования	да			нет	
20. Появилось ли у Вас желание применять разные формы и методы работы на уроках в инклюзивном классе?	да			нет	
21. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах и возможностях?	да			нет	
22. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?	да			нет	
23. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?	да			нет	

24. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	да	нет
--	----	-----

Анкета наставника

Инструкция

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

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	да					нет				
2. Если да, то где?										
3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы Поддержки педагога инклюзивного образования	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Оцените уровень качества организованных Вами мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените уровень качества программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

наставничества										
11. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
14. Что особенно ценно для Вас было в программе?										
15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	да						нет			
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										
17. Как часто проводились мероприятия, связанные с программой наставничества? (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда					
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	да						нет			
19. Видите ли Вы повышение уровня развития своей компетентности в области инклюзивного образования?	да						нет			
20. Появилось ли у Вас желание применять разные формы и методы работы на уроках в инклюзивном классе?	да						нет			
21. Как Вы считаете, почувствовал ли наставляемый педагог после Вашей совместной работы уверенность в своих силах и	да						нет			

возможностях?		
22. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшения поведения в инклюзивных классах у наставляемого педагога?		
23. Заметили ли Вы у наставляемого педагога сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?	да	нет
24. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	да	нет

**Аналитическая справка (шаблон для наставника)
Справка об организации программы наставничества с педагогом
инклюзивного образования
МБОУ «_____»
в _____ учебном году.**

В _____ учебном году в МБОУ реализована программа наставничества с (ФИО), учителем (указать предмет):

За (ФИО) с целью оказания консультационной, методической и практической помощи в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний, повышения педагогического мастерства и качества образования в инклюзивном классе закреплён педагог – наставник:

Для достижения поставленной цели были выработаны следующие задачи:

(ФИО), наставляемый, охвачен методической работой в полном объеме.

Проводятся следующие мероприятия:

1. Консультации (постоянно):

2. Практические занятия

3. Собеседования:

Было организовано посещение наставляемым уроков педагога - наставника с целью обмена опытом и обучения профессиональной деятельности.

Был предложен самоанализ урока наставляемым и анализ уроков наставника (копии прилагаются).

Также было организовано посещение уроков наставляемым с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи (копии анализа уроков прилагаются). Для наставляемого были предложены методические разработки, шаблоны, памятки (инструментарий):

Проблемы и недочеты, которые предстоит устранить в следующем году:

Вывод и рекомендации:

ГЛОССАРИЙ

Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья – физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и/или психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий.

Заключение ПМПК – заключение, которое психолого-медико-педагогическая комиссия выдает по итогам комплексного диагностического обследования ребенка. В данном документе сформулированы особые образовательные условия, необходимые для реализации образовательного процесса; рекомендуется вариант образовательной программы, перечень специалистов и направления их коррекционно-развивающей деятельности;

указывается необходимость технического ассистента (помощника), тьюторского сопровождения.

Инклюзивное образование – обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

Особые образовательные условия – условия обучения, воспитания и развития обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Адаптированная образовательная программа – образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и (при необходимости) обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.

Индивидуальный учебный план – учебный план, обеспечивающий освоение образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося.

Тьютор – педагогический работник, деятельность которого подчинена профессиональному стандарту «Специалист в области воспитания». Основная задача: разработка и реализация индивидуальных образовательных программ, проектов и исследований обучающихся, в том числе детей с ОВЗ и детей-инвалидов.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта,

основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, контекстные условия деятельности образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования.

Профессиональные компетенции – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач.

Нормативные правовые документы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012. URL: <https://pravobraz.ru>
2. Концепция развития наставничества в Российской Федерации: распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р. URL: <http://government.ru>
3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 г. №309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспектив до 2036 года». URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50542>
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25.12.2019 г. «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» URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/>
5. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 9 сентября 2019 г. № Р-93 «Об утверждении примерного Положения о психолого-педагогическом консилиуме образовательной организации». URL: <https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-minprosveshcheniia-rossii-ot-09092019-n-r-93/primernoe-polozhenie-o-psikhologo-pedagogicheskom-konsiliume/>

Основные материалы

1. Афонькина Ю.А., Кузьмичева Т.В. Индивидуализация образовательной среды в условиях инклюзивного образования обучающихся с ОВЗ как педагогический феномен / Ю.А. Афонькина, Т.В. Кузьмичева // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 68-3. С. 21–24.
2. Баженова Ю.А., Александрова Н.С. Методологические аспекты организации инклюзивной образовательной среды в начальной школе / Ю.А. Баженова, Н.С. Александрова // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 69-1. С. 65–69.
3. Болдинова О.Г., Каверова Э.А. Моделирование инклюзивной образовательной среды в современной школе / О.Г. Болдинова, Э.А. Каверова // Педагогический вестник. 2020. № 14. С. 16–18.
4. Вершловский С.Г. Учитель крупным планом: социально-педагогические проблемы учительской деятельности. — Л., 1991. — 134 с.
5. Волкова О.А. Проектирование инклюзивной образовательной среды – как одно из актуальных направлений современного образования / О.А. Волкова // Трибуна ученого. 2021. № 2. С. 39–44.
6. Выготский Л.С. Психология развития ребёнка. — М.: Эксмо, 2004. (использовано: понятие зоны ближайшего развития применительно к профорientации 8 класса — раздел 2).
2. Иванова С.В. Lesson Study в российской школе: методическое пособие. — М.: Просвещение, 2021.
3. Кларин М.В. Наставничество в образовании: зарубежный опыт и российские перспективы // Педагогика. – 2020. – № 4. – С. 45–53.
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. — М.: Академия, 2010. (использовано: типология профессий и этапы выбора — раздел 3, таблица 2).
5. Медова Н.А. Инклюзивное образование в схемах и таблицах: методическое пособие / Н.А. Медова, ТОУНБ им. А.С. Пушкина, Отдел организации обслуживания инвалидов по зрению; МБЛПУ ЗОТ «Центр медицинской профилактики»; отв. за выпуск А.А. Коваленко. Томск, 2012. 24 с.
6. Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).
7. Методические пособия / Авторы- составители: О.Н. Меньшикова [и др.]. — Мурманск: МБУ ДПО г. Мурманска ГИМЦ РО, 2021. — 112 с.

8. Методические рекомендации по организации методической работы в условиях формирования единой системы непрерывного профессионального развития педагогических работников / Авторы-составители: О.Н. Меньшикова [и др.]. — Мурманск: МБУ ДПО г. Мурманска ГИМЦ РО, 2022. — 56 с.
9. Наставничество в современных условиях управления общеобразовательным учреждением: методическое пособие / Авторы-составители: О.Н. Меньшикова [и др.]. — Мурманск: МБУ ДПО г. Мурманска ГИМЦ РО, 2021. — 112 с.
10. Отчёт Института образования НИУ ВШЭ «Молодой учитель в российской школе» (2021, вып. 4). DOI: 10.17323/978-5-7598-2456-9 (использовано: статистика текучести кадров — раздел 1).
11. Применение технологий инклюзивного образования для создания безбарьерного обучения детей с ОВЗ / Тверь: РУМЦ, 2020. — 72 с.
12. Сборник «Эффективные практики организации наставничества». ГАУДПО Мурманской области «Институт развития образования». 2023 г.
13. Современный инклюзивный урок: методические рекомендации / сост.: Н.Г. Ситникова, Е.Э. Хохлова. — Красноярск, 2022. — 45 с.
14. Ускова Т.Ю. Оценка эффективности наставничества в образовании // Педагогика. — 2022. — № 3. — С. 47–54. (использовано: таблица 5, критерии диагностики).

Интернет-ресурсы

1. Методические рекомендации по разработке адаптированных дополнительных общеобразовательных программ и дополнительных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в рамках инклюзивных групп. URL: <http://surl.li/hsdhwj>.
2. Поздеева С. И. наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества//научно-педагогическое обозрение. 2017.№2(16). С.87-91.URL: <https://cyberleninka.ru>
3. Белова С. Н. Формирование современного института наставничества как приоритетное направление национального проекта «Образование»/С. Н. Белова, Н. Н. Травкина/ педагогический поиск. — 2020.-№ 7-8. — с. 29-35.URL: <https://elibrary.ru/item.asp?>
4. Витвар О. И. Современное содержание и способы развития педагогического наставничества в системе общего образования российской федерации / О. И. витвар// Педагогика. Вопросы теории и практики. — 2019. —Т.4. -№ 2. — С.43-51. URL: <https://click.ru/35pPTU>

Оглавление

Введение.....	3
Раздел I. Наставничество как механизм профессионального роста педагогических работников: от теории к эмпирической апробации.....	5
Организационно-методическая деятельность ЦНППМ по развитию системы наставничества педагогических работников в региональном образовательном пространстве.....	5
Наставничество как фактор профессиональной успешности молодого педагога.....	11
Наставничество в школе: от профессиональной адаптации к творческой самореализации.....	17
Эмпирическая апробация модели наставничества как целенаправленный комплекс мер профессионального роста.....	21
Опыт апробации программы наставничества «Физика слова: наставничество для педагогического тандема»	27
Мастерская слов «teaching together» наставничество для педагогического тандема.....	43
Раздел II. Наставничество в инклюзивной среде: траектория профессиональной адаптации.....	70
Кейс «педагог-наставник инклюзивного образования»: модель профессионального сопровождения педагогов в условиях инклюзивной образовательной среды.....	70
Глоссарий.....	105
Список источников и литературы.....	107

