

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 44**

**Проект целевой модели наставничества
«Новая форма наставничества педагогов «Клуб профессионального роста»
на 2022 – 2026 уч. гг.**

Автор проекта:
Полякова Эльмира Альбертовна,
учитель истории и обществознания,
МБОУ СОШ №44

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Обоснование актуальности программы наставничества.

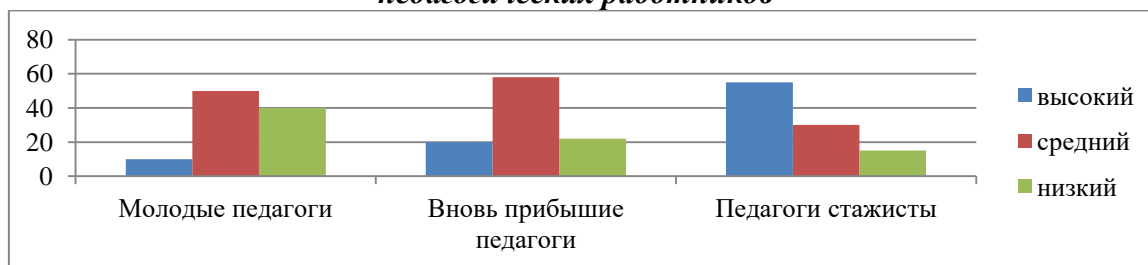
Кадровый состав образовательной организаций МБОУ СОШ №44 Сургута составляет 131 педагог, из которых 11 - прочие педагогические работники, 10 человек – администрация. 100% педагогических работников имеют высшее образование. Педагогический стаж сотрудников: менее 3-х лет – 11; от 3 до 10 лет – 38; от 11 до 20 лет – 39; свыше 20 лет – 43.

С 2019 г. в системе методического сопровождения педагогов школы особое место занимает организация наставничества, в том числе молодых педагогов. Наставническая деятельность в школе осуществлялась в рамках действующей модели «Технология педагогического самоменеджмента как основа перманентного профессионального развития учителя в условиях реализации национального проекта «Образование» в соответствии с программой наставнической деятельности «Вектор профессионального развития», выстроенной с учётом реализации (целевой модели) наставничества (в соответствии с приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.11.2020 г. «О признании образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры региональными инновационными площадками» МБОУ СОШ №44 является региональной инновационной площадкой и реализует проект по теме «Технология педагогического самоменеджмента как основа перманентного профессионального развития учителя в условиях реализации национального проекта «Образование»).

Инновационный проект «Технология педагогического самоменеджмента как основа перманентного профессионального развития учителя в условиях реализации национального проекта «Образование» получил высокую оценку в педагогическом сообществе города. Однако, в связи с изменениями происходящие в системе российского образования, с утверждением нового порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с установлением новых квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» и т.д. возникла необходимость разработки новой практики наставничества с учётом изменений логики образовательной деятельности.

В 2021-2022 уч.г. образовательной организации было проведено анкетирование, направленное на выявление профессиональных дефицитов и затруднений педагогических работников в рамках мониторинга уровня сформированности предметных и методических компетенций педагогических работников. Результаты анкетирования представлены на Диаграмме 1.

Уровни сформированности предметных и методических компетенций педагогических работников



Подводя итог проведенной процедуры профессиональных дефицитов педагогических работников за период 2021-2022 уч. г. можно сделать вывод о том, что больше половины педагогических работников, принявших участие в оценке, имеют средний уровень профессиональных компетенций. Обнаружено большее преимущество учителей, которые имеют высокий уровень сформированности компетенций, среди педагогов стажистов. Однако в ходе анализа результатов мониторинга, представленных на Диаграмме 1, определены типичные профессиональные дефициты педагогов, такие как: выбор и использование эффективных форм организации сотрудничества с коллегами в решении задач

совместной деятельности по повышению качества обучения; осуществление разработки и выбора эффективных инструментов для объективной оценки образовательных результатов обучающихся; осуществление подбора методик обучения, обеспечивающих его индивидуализацию и персонализацию; разработка и применение эффективных современных педагогических технологий и практик обучения.

При этом необходимо отметить, что проведенное исследование позволило выявить **запросы** учителей по дальнейшей реализации системы наставничества и применения методики непрерывного профессионального роста педагогических работников в соответствии с индивидуальными запросами, возможностями, профессиональными потребностями и дефицитами каждого конкретного специалиста.

Таким образом, выбор новой темы практики наставничества «Новая форма наставничества педагогов «Клуб профессионального роста» обусловлен **потребностью** в решении ряда важных проблем на период с 2022 по 2026 уч.г.: дальнейшее повышение уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечение качества их работы, ориентированной на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, на преодоление дефицитов, выявленных в системе образования школы, по результатам диагностики профессиональных затруднений, а именно:

- потребность в совершенствовании форм взаимодействия всех субъектов образовательной деятельности в школе;
- необходимость совершенствования и дальнейшего развития методической школы с учетом современных требований педагогической общественности города Сургута;
- необходимость персонифицированного повышения квалификации, непрерывного образования педагогических работников;
- необходимость транслирования и распространения современного педагогического опыта в педагогическом сообществе;
- недостаточная эффективность партнерских отношений между профессиональным и общим образованием (необходимость совершенствования диалога между потребителем/заказчиком организациями высшего образования).

Следует отметить, что в программе «Развитие образования» до 2030 года сформулированы цели, направленные на реализацию базового направления государственной политики: повышение доступности, эффективности и качества образования в соответствии с реалиями настоящего и вызовами будущего. Одной из целей программы является развитие системы кадрового обеспечения сферы образования, позволяющей каждому педагогу повышать уровень профессионального мастерства на протяжении всей профессиональной деятельности. Приоритетный национальный проект «Образование», разработанный для реализации программы «Развитие образования», и Федеральный проект «Современная школа» в качестве ключевых целей, провозглашают организацию комплексного психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений и обеспечение возможности профессионального развития педагогических работников. Исходя из этого, одной из задач администрации школы стала дальнейшее повышение профессиональных компетенций педагогов. Созданная в учреждении система профессионального развития педагогов, в том числе и наставничества, может способствовать решению этого вопроса. Запуск практики «Новая форма наставничества педагогов «Клуб профессионального роста» как комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы». Таким образом, реализация настоящей практик «Новая форма наставничества педагогов «Клуб профессионального роста» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Кроме того, в качестве целевых показателей также устанавливаются: формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся. Одним из механизмов, позволяющим обеспечить достижение сквозного результата таких федеральных проектов как «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребенка», является наставничество обучающихся по форме «Учитель-ученик». Исходя из этого при реализации практики наставничества «Новая форма наставничества педагогов «Клуб профессионального роста» особое внимание уделяется форме наставничества «Учитель – ученик». Актуальность данной формы наставничества обусловлена потребностью современного общества в ранней профориентации учащихся. Результаты профориентации и построения молодым человеком своего профессионального пути связаны не только с его успешной самореализацией, но и с его вкладом в экономическое развитие субъекта Российской Федерации, страны в целом.

Инновационный потенциал практики:

- функционирование клуба профессионального роста «Наставник для всех», как системы наставничества и методического сопровождения деятельности педагогов;
- развитие педагогического сотрудничества, распространения инновационных педагогических практик, творческая самореализация и профессиональный рост педагогов в рамках деятельности сетевого педагогического сообщества «Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник» (проект является одним из подпроектов приоритетного муниципального проекта «Школа наставников» в г. Сургуте);
- организация муниципального конкурса-практикума для молодых специалистов «Лучший сайт-портфолио» с целью развития профессионального мастерства педагогов через освоение инструментов создания личных сайтов-портфолио для участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства, а также при подготовке к аттестации (проект является одним из подпроектов приоритетного муниципального проекта «Школа наставников» в г. Сургуте);
- разработка и реализация программ наставничества молодых педагогов;
- разработка и реализация программы самоменеджмента учителя «Пойми себя»;
- разработка и реализация программы повышения мотивации профессионального развития педагогических работников «Действуй»;
- проект «Вектор профессионального развития»;
- разработка и реализация программы профилактики профессионального выгорания;
- организация работы электронной педагогической библиотеки, содержащей пакет шаблонов документации, необходимый для работы в образовательной организации;
- разработка и реализация проекта по развитию Сургутского музея истории народного образования: наставничество в педагогическом сообществе города;
- расширение подходов к системе наставничества педагогов, что, в свою очередь, будет способствовать реализации мероприятий национального проекта «Образование» (в рамках федерального проекта «Учитель будущего»);
- развитие педагогического сотрудничества, распространения инновационных педагогических практик, творческая самореализация и профессиональный рост педагогов;
- формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся;
- партнерство с учреждениями высшего профессионального образования педагогической

направленности.

Планируемые результаты.

Результативность программы характеризуется надежностью (устойчивостью, стабильностью положительных результатов, получаемых при ее реализации) и перспективностью (длительностью сохранения актуальности результатов, их способностью оставаться новыми, не устаревать).

В рамках методического сопровождения педагогов посредством наставнической деятельности планируется достижение определенных показателей:

- увеличение до 100% количества педагогов, имеющих высшее профессиональное образование;
- увеличение до 80% количества педагогов, имеющих и реализующих индивидуальную программу профессионального саморазвития;
- увеличение до 60% количества педагогов первой и высшей категории;
- увеличение доли педагогов до 55%, включенных в наставническую деятельность и представивших опыт работы на муниципальном и региональном уровнях;
- увеличение до 50% количества педагогов, участвующих в педагогических форумах, конференциях, педчтениях и т.д.;
- сохранность контингента молодых специалистов, работающих в учреждении;
- увеличение до 40% количества педагогов, имеющих публикации;
- увеличение до 80% количества педагогов, участвующих в инновационных проектах;
- увеличение до 50% количества педагогов, участвующих в деятельности городских профессиональных сообществ;
- положительная динамика уровня профессиональных умений, личностного потенциала, педагогической рефлексии;
- положительная динамика уровня готовности педагогов к инновационной работе;
- соответствие спектра реализуемых педагогических средств (технологий, методов) целям развития школы;
- уровень развития мотивационной среды, удовлетворённость педагогов;
- отрицательная динамика «текучести» кадров;

Среди оцениваемых результатов реализации формы наставничества обучающихся выделяются следующие:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке по 60%;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия на 60%;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать в будущем педагогами МБОУ СОШ №44;
- увеличение числа обучающихся, наставниками в будущем и присоединиться к сообществу активных выпускников;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся;
- численный рост обучающихся, реализующих индивидуальные образовательные маршруты.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

Обоснование возможности реализации проекта в соответствии с законодательством Российской Федерации в области образования или предложения по содержанию проекта нормативного правового акта, необходимого для реализации проекта

Нормативная правовая база внедрения наставничества:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Приказ Минпросвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования))».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
- Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
- Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
- Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145);
- 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. N P-145);

- Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;
- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- Приказ Департамента образования Администрации города Сургута от 12.04.2022 года № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»;

Исходные теоретические положения, на которых строится практика.

Методологическую основу проекта составили: системно-целостный, личностно деятельностный, личностно ориентированный подходы, раскрывающие многоаспектную сущность развития института наставничества.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, теоретико-методологические и научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных авторов 1990–2000-х годов (О. С. Газман, С. С. Гиль, Н. Б. Крылова, Н. Н. Михайлова и С. М. Юсфин и др.). По мнению большинства авторов, суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технические сложности на этапе становления школьного или студенческого самоуправления; реализации школьных или студенческих проектов, стартапов и т. д.). Однако во всех случаях внешний барьер является вторичным относительно внутренней неготовности сопровождаемого самостоятельно преодолеть этот барьер. Такая неготовность и названа «образовательным дефицитом». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия. Таким образом, сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся (наставляемых), т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Теоретическими основами практики являются:

- идеи педагогического проектирования (В.С.Безрукова, В.В.Краевский, Ю.К.Чернова и др.);
- работы по изучению процесса профессионального становления молодого учителя: О.А.Абдуллиной, Л.Г.Борисовой, С.Г.Вершловского, Н.В.Кузьминой, Л.Н.Лесохиной, А.К.Марковой, Т.С.Поляковой, В.А.Сластенина, П.И.Смирнова, Т.А.Чистяковой, Т.В.Шадриной, Р.М.Шерайзиной и др.;
- идеи отечественных педагогов-психологов (Б.Д.Эльконин, В.А.Слободчиков) о ведущей роли наставника в формировании специалиста;
- методология исследования непрерывного профессионального образования (С.Я.Батышев, А.П.Беляева, Ю.А.Кустов, М.И.Махмутов, Н.Ф.Талызина и др.)

В ходе проектирования осмысливались:

- концептуальные основы непрерывного педагогического образования (З.И.Васильева, В.Ю.Кричевский, В.А.Сластёнин и другие);
- социально-педагогические основы наставничества (С.Н.Иконникова, Р.Х.Шакуров, В.С.Языкова и другие);
- теоретико-эмпирические исследования, посвященные отдельным аспектам наставничества (А.С.Батышев, Е.Д.Варнакова, И.Т.Столяр, П.Н.Осипов, Е.Г.Осовский, Н.М.Таланчук, В.И.Тищенко, И.А.Халиуллина и другие);
- результаты изучения проблем модернизации отечественной системы постдипломного образования педагогов (И.Ю.Алексашина, В.Т.Воронцов, Ю.А.Зайцев, В.Г.Онушкин, А.П.Ситник и др.)

Этапы реализации практики по учебным годам (с приложением Календарного плана реализации проекта по прилагаемой форме). Календарный план реализации программы с указанием сроков реализации по этапам представлен в Приложении 1

Содержание практики.

Практика реализуется через работу творческой группы (куда могут входить как представители администрации, так и инициативные педагоги), а также систему мероприятий, включенных в годовой план школы. Творческая группа запускает деятельность клуба профессионального роста «Наставник для всех», сопровождает его и отслеживает результаты деятельности в режиме мониторинга. Информация о промежуточных и итоговых результатах предоставляется педагогической общественности на официальном сайте образовательной организации.

Творческая группа, осуществляющая организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению методологии наставничества (деятельности клуба профессионального роста «Наставник для всех»):

- совместно с руководителем принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников и учащихся в образовательной организации;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;
- помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
- разрабатывает, апробирует и реализует индивидуальные планы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов, групп педагогических работников, учащихся;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников и учащихся;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников и учащихся;
- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

Содержание практического опыта наставничества профессионального клуба «Наставник для всех».

1. Наставничество молодых педагогов

Работа по сопровождению молодых педагогов проводится на двух уровнях: муниципальном и школьном.

Муниципальный уровень. Развитию методического сопровождения молодых педагогов города способствует организация и проведение муниципального конкурса-практикума «Лучший сайт-портфолио молодого педагога» на базе МБОУ СОШ №44 (с 2021 г. в рамках реализации приоритетного муниципального проекта «Школа наставников»). По итогам конкурса-практикума на муниципальном уровне было принято управленческое решение о сопровождении молодых специалистов посредством наставнической деятельности образовательными учреждениями города (в том числе и МБОУ СОШ №44). В связи с этим, в школе была разработана «Дорожная карта» реализации педагогического наставничества молодых педагогов (со стажем работы от 0 до 3 лет) других школ (по их личному запросу и обращению). «Дорожная карта» направлена на повышение информационно-коммуникационных компетенций молодых специалистов города в области разработки и технического сопровождения авторских сайтов-портфолио, развитие профессионального мастерства педагогов через освоение инструментов создания личных сайтов-портфолио для участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства, а также при подготовке к аттестации.

С целью индивидуализации профессионального образования молодых специалистов, развития мобильности педагогических ресурсов путем взаимодействия с коллегами общеобразовательных школ города Сургута и России с использованием открытых, бесплатных и свободных электронных ресурсов на базе МБОУ СОШ №44 осуществляется организация методической наставнической деятельности сетевого педагогического сообщества «Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник» (в рамках реализации приоритетного муниципального проекта «Школа наставников»). Тематика вебинаров формируется на основе социального заказа молодых специалистов.

В вопросах развития личности общество нуждается в целевой, аутентичной, хорошо структурированной и доступной для восприятия информации. В этом смысле роль музеев неоспорима, поскольку образование является одним из основных видов деятельности музея наряду с хранением, изучением и экспонированием музейных предметов. Сургутский музей народного образования (являющийся структурным подразделением МБОУ СОШ №44) способствует формированию позитивного образа российского учителя и его героического труда. Он является учреждением, аккумулирующим педагогический опыт и готов предоставлять этот опыт для нужд педагогики и образования педагогов нового поколения.

Школьный уровень. В школе разработан ряд нормативно-правовых документов, регламентирующих порядок организации педагогического наставничества молодых педагогов (со стажем работы от 0 до 3 лет): 1) «Дорожная карта» реализации педагогического наставничества; 2) Положение о наставничестве в образовательном учреждении; 3) Положение о наградах и поощрении педагогических наставников; 4) индивидуальные программы наставничества молодых специалистов.

Согласно нормативно-правовому обеспечению педагогического наставничества, наставничество молодых педагогов в образовательном учреждении организуется поэтапно. На первом этапе педагогический коллектив на методическом совете образовательного учреждения рассматривает кандидатуру наставника для начинающего специалиста. Наставником может быть опытный педагог, имеющий квалификационную категорию и авторитет в коллективе. Назначение наставника и период наставничества утверждается приказом руководителя в определенные сроки. На следующем этапе педагог-наставник знакомится с начинающим специалистом, определяет для себя пробелы в его подготовке, уровне умений и навыков для составления индивидуального плана-программы профессионального сопровождения. В индивидуальный план-программу обязательно включаются мероприятия по адаптации, по формированию положительного отношения к труду, мероприятия по оказанию адресной помощи в профессиональном становлении. Далее уже в совместной деятельности реализуется программа и происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. На заключительном этапе наставник оценивает уровень профессиональной компетентности наставляемого педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей и фиксирует результаты наставничества в отзыве, который хранится в личном деле молодого педагога.

В школе работает объединение молодых педагогов, руководителем которого являются опытные грамотные педагоги высшей квалификационной категории с педагогическим стажем более 10 лет, имеющие опыт работы наставнической деятельности более 5 лет. Объединение молодых педагогов сопровождает работу не только отдельных молодых специалистов, но и координирует деятельность наставнических пар. В рамках работы методического объединения разработан диагностический инструментарий для молодых педагогов, наставников в целях сбора профессиональных запросов, определения уровня владения компетенциями, анализа удовлетворенности наставников и наставляемых, сформированы базы данных наставников и наставляемых. Ежегодно планируется ряд мероприятий для удовлетворения запросов педагогов и анализируется наставническая деятельность в образовательном учреждении с целью принятия управленческих решений и оценки эффективности принятых мер. Так, в 2022 году было проведено мероприятие «Тайм менеджмент для учителя», в ходе которого в интерактивной форме участники мероприятия выяснили – какие действия молодых педагогов являются ошибочными, определили причины таких действий. На этапе рефлексии молодые педагоги продумали последствия совершенных ошибок и наметили действия для их предотвращения. Немаловажным в работе с молодыми педагогами является не только осмысление и анализ совершенных ошибок в работе, но и создание ситуации успеха. С этой целью проводятся мероприятия в рамках отчетной недели молодого педагога. Молодые педагоги представляют опыт проведения наиболее успешного учебного или внеучебного мероприятия с анализом наиболее удачных моментов. В ходе подготовки к проведению мероприятия молодым специалистам оказывается психологическое и грамотное методическое сопровождение, благодаря которому, они ощущают свою профессиональную значимость и поддержку педагогической общественности.

2. Наставничество педагогических пар

Значительную роль в поддержке молодых педагогов и развитии профессиональных компетенций педагогов-стажистов является координация и сопровождение процесса взаимодействия наставнических пар.

С сентября 2021 года в образовательном учреждении действуют «Шефские пары». В процессе мероприятий наставнические пары в совместной работе проектируют маршруты профессионального становления и развития педагогических специалистов, учитывая представления друг друга о том, каким должен быть наставник и наставляемый, рассматривая этапы и принципы наставничества, обсуждая дефициты педагогических специалистов. Завершается, как правило, подведением итогов с обозначением ожидаемых эффектов от наставничества. В целях выявления и поддержки творческих педагогических

инициатив педагогов, рефлексии наставнической педагогической деятельности с 2020 г. проводится школьный конкурс педагогического эссе «Учитель – кто он?», конкурс «Лучший наставник». К участию в конкурсе приглашались молодые специалисты и опытные педагоги в различных номинациях. Методической находкой в сопровождении педагогических пар, можно считать проведение бинарных уроков и занятий по внеурочной деятельности наставническими парами «педагог-педагог». К проведению таких открытых мероприятий требуется огромная подготовительная работа, но в процессе такой работы педагоги получают огромный опыт начиная от целеполагания и заканчивая культурой поведения и речи. В результате применения такой формы работы педагоги начинают понимать основные задачи педагога в образовательной деятельности и от того чувствовать себя уверенней в овладении педагогической профессией, учатся придерживаться позиции тьютора (или напарника), а не лидера.

3. Наставничество педагогических команд

Опыт командной работы в методической деятельности школы внедрялся поэтапно. Сначала это было создание проблемно-творческих групп, где группы педагогов подбирались с учетом владения определенных профессиональных компетенций для решения определенных кратковременных задач и целей. К примеру, для разработки и экспертизы материалов муниципального конкурса-практикума «Портфолио молодого специалиста». Несмотря на то, что для работы в экспертной группе привлекаются квалифицированные работники образования, наставническое сопровождение группы заключалось в совместном разборе критериев их оценивания с целью определения единых требований и повышения объективности на этапе оценивания конкурсантов, а также понимания своей роли при проведении конкурса. В дальнейшем при подготовке к проведению конкурсов под руководством наставника организовывались установочные семинары и практикумы для участников, где членам экспертных групп предоставлялась возможность внести вклад в развитие профессиональных компетенций педагогических работников и повысить качество подготовки конкурсантов.

Всем известно, что успех педагога в конкурсах профессионального мастерства зависит не только от профессионализма конкурсанта, но и от слаженной работы муниципальной педагогической команды, имеющей грамотное методическое сопровождение. В ходе подготовки и участия в конкурсе проводится огромная работа, включающая в себя создание профессиональной команды, систематизацию информации, обобщение опыта, обеспечение сопровождения педагога на этапах подготовки и участия в конкурсе, партнерское взаимодействие учреждения со специалистами различных областей. Педагоги школы являются победителями и призёрами конкурсов различных уровней («Учитель года», «Педагог Югры», «Лучший педагог образовательной организации» и др.).

В школе поощряется опыт участия педагогических команд в конкурсах, предоставляющих возможность проявить знания и компетенции в определенных областях образования. Традиционно, педагоги принимают участие в профессиональных Всероссийских конкурсах: «Флагманы образования», «Команда большой страны», в которых победители и призеры определяются не только среди отдельных участников, но и среди педагогических команд, набравших наибольшее количество баллов в сумме набранных баллов всех участников команды.

В рамках организации деятельности клуба профессионального роста «Наставник для всех» построение педагогического сотрудничества педагога-наставника и наставляемого имеет встречный характер и построено по вертикали (рис 1).



Рис 1. Структура педагогического сотрудничества в рамках клуба профессионального роста «Наставник для всех»

Целевая модель наставничества клуба профессионального роста «Наставник для всех» представлена в Приложении 2.

4. Флэш-наставничество с педагогами высшей школы

Краткосрочное или целеполагающее наставничество: встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом высшей школы). Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый». Для вузовского сообщества в современных условиях одна из главных задач состоит в том, чтобы накопленный богатейший опыт педагогического наставничества привести в систему, сделать действенной силой. МБОУ СОШ №44 в системе реализует инициативы по развитию наставничества с социальным партнёром – БУ ВО ХМАО – Югры «Сургутский государственный педагогический университет». С целью развития сетевого взаимодействия за счет квалифицированных кадров планируется привлечение к партнёрству профессорско-преподавательского состав БУ ВО ХМАО - Югры «Сургутский государственный университет».

5. Наставничество по форме «Ученик-учитель»

В школе особое внимание уделяется такой форме наставничества, как «Учитель – ученик». Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Форма наставничества «Учитель – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося основной и старшей школы (ученик) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, при котором наставник выступает с позиции носителя «новых позитивных практик для обучающегося», активизирует личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации, оказывает поддержку в выстраивании индивидуального образовательного маршрута, в выборе профессии, решении трудных жизненных ситуаций, в которые попал обучающийся. Среди основных задач деятельности учителя-наставника в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке личного потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора будущей профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в построении индивидуальных образовательных маршрутов, оказание психолого-педагогической поддержки при решении трудных жизненных ситуаций.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства с социальными партнерами (представителями науки, бизнеса, промышленности, предпринимателей и образовательных организаций), занимающимися всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив.

Обязательными субъектами наставничества «Учитель – ученик» являются: куратор, наставники и наставляемые (рис 2.). При реализации данной формы наставничества в качестве наставников будут выступать представители педагогического коллектива образовательной организации. Наставляемыми являются обучающиеся ОУ. Форма наставничества «учитель-ученик» реализуется для разных категорий обучающихся по различным вариантам взаимодействия (неуспевающий ученик, пассивный ученик, одаренный ученик. Высокомотивированный ученик, ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид).

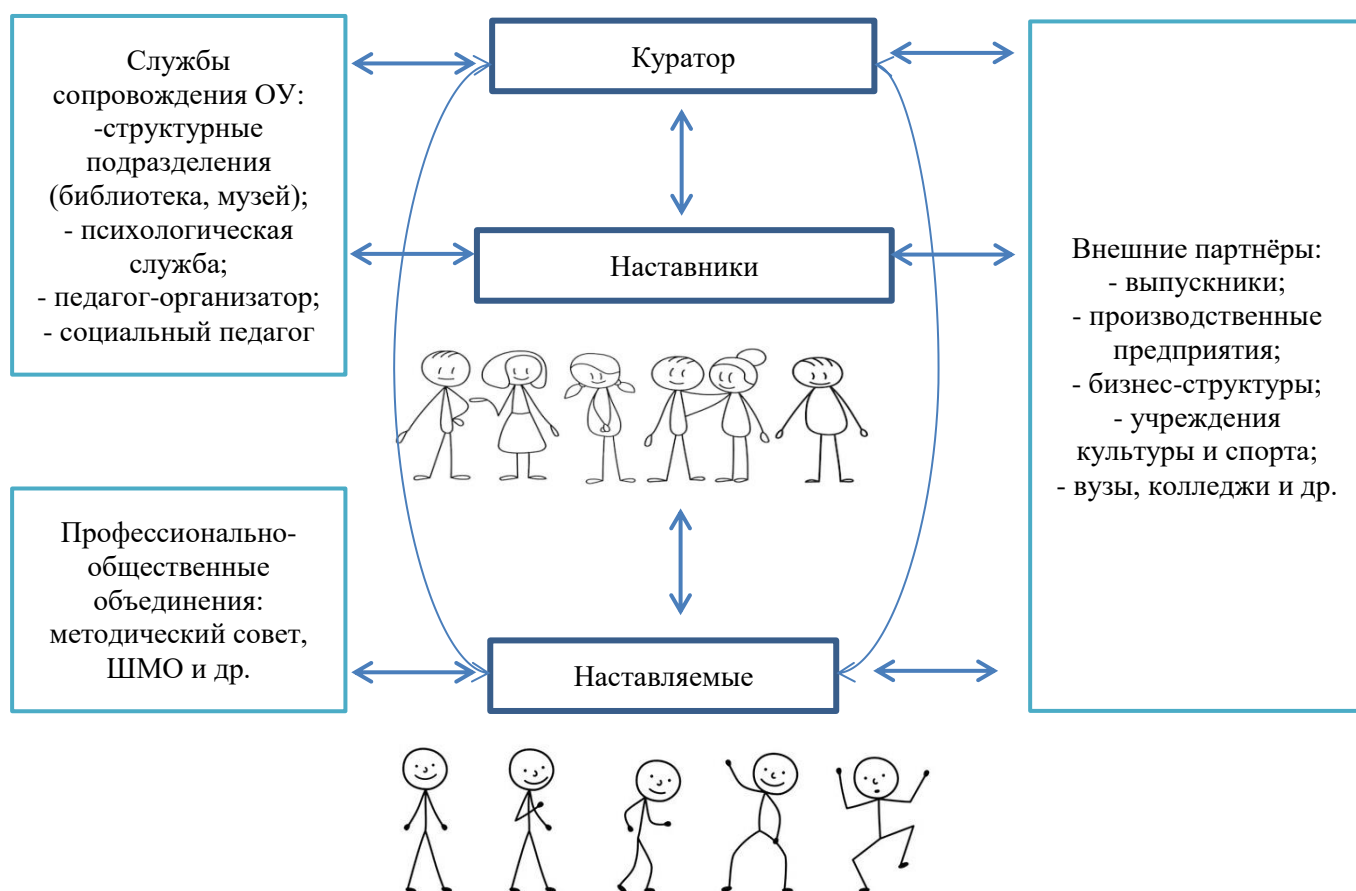


Рис. 2. Организационная структура управления наставничества «Учитель-ученик»

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной, внешкольной деятельности: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, волонтерское движение и добровольчество, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки и т.д.

К инструментам реализации данной формы наставничества также относятся программы, осуществляемые в процессе взаимодействия школы и общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российского движения школьников», а также программы наставничества, реализуемые в рамках участия в проекте «Билет в будущее».

Ключевые школьные мероприятия наставничества «Учитель – ученик» направлены на профориентацию школьников.

Мероприятия:

1) «Генеральные встречи»

Целевые ориентиры. Мероприятие направлено на формирование у обучающихся представлений об экономике региона и востребованности профессий через знакомство с историей, сегодняшним днем и перспективами развития конкретного предприятия / компаний / учреждения / организации (далее – предприятие), кадровой политикой на предприятии и требованиями к профильному образованию; формирование у обучающихся представления о профессиональной карьере на примере успешного человека; мотивация обучающихся на планирование профессиональной карьеры и активную позицию в будущей профессиональной жизни.

Форма проведения. «Генеральные встречи» – это неформальная встреча обучающихся с первым лицом предприятия: генеральным директором, главным конструктором, главным врачом, главой и т.п. Встреча организовывается на территории предприятия после обзорной экскурсии. «Живое» общение учащихся с новыми интересными и известными людьми на темы, значимые для учеников, воспринимается школьниками с интересом, а важная для профессионального самоопределения информация усваивается ими легко и надолго.

Содержание мероприятия. В ходе всего мероприятия учащиеся получают целостное представление о предприятии. Всю информацию делят на части и знакомят школьников с ними на разных площадках предприятия: история предприятия – в музее, современный технологический процесс – в цехах, лабораториях и отделах, перспективы развития – непосредственно на встрече с генеральным директором. Наиболее интересно (а значит, лучше запоминается школьниками) встреча проходит в форме дискуссионной площадки, когда обсуждаются плюсы и минусы работы на предприятии и в той сфере экономики, которую представляет предприятие, социальная политика предприятия (защищенность работников, система поддержки и поощрений, важно отметить применяемые меры наказания и за какие нарушения), возможности профессионального и карьерного роста (обязательно остановиться на пояснениях этих понятий, можно разъяснить на примерах), допускается обсуждение преимуществ и «слабостей» предприятия по сравнению с конкурентами и т.п.

2) «Урок от профессионала»

Целевые ориентиры. Мероприятие «Урок от профессионала» направлено на повышение учебной мотивации школьников, осознание ими практической значимости знаний, получаемых на школьных уроках. Профориентация в данном случае выступает «завуалированной» целью: формирование положительного имиджа профессий, востребованных региональной экономикой, происходит ненавязчиво через формирование уважительного отношения к представителю профессии, к человеку определенного труда. Мероприятие наглядно демонстрирует конечную цель получения как школьного, так и профессионального образования – трудовая деятельность. Тем самым оно способствует решению основной задачи профессионального самоопределения: обучение учащихся планировать профессиональную карьеру. Зачастую школьники воспринимают обучение в

ВУЗе / колледже не как процесс получения профессионального образования с целью последующего трудоустройства по полученной специальности, а как продолжение школьного обучения: «так надо», «после школы все учатся в ВУЗе / колледже», «сначала надо диплом получить, потом видно будет» и пр. Знакомство и общение с успешными профессионалами приближает школьников к составлению плана собственной профессиональной карьеры.

Формат мероприятия. «Урок от профессионала» предполагает проведение одного или нескольких занятий по профориентации «дублерами», в качестве которых выступают представители мира труда: руководители, инженеры, технологи, начальники подразделений предприятий / организаций / учреждений; известные люди: журналисты, художники, писатели, спортсмены и др.; представители органов государственной власти и муниципального самоуправления; а также руководители общественных советов, союзов и объединений работодателей и др. (далее – дублеры). Возможны различные варианты проведения мероприятия: от полноценного ведения дублером всего урока до участия дублера лишь в отдельной части урока.

Проведение мероприятия. Учитель и дублер проводят урок по согласованной схеме. Вначале учитель представляет дублера. В ходе урока дублеру необходимо выйти на разговор: в каких профессиях и сферах жизни взрослого человека могут пригодиться знания, получаемые школьниками в рамках школьного обучения, этого предмета, этой темы. В результате школьники приходят к выводу о необходимости получения качественного школьного образования для успешной профессиональной жизни; собственная профессиональная деятельность в структуре экономики региона. Вывод – каждый труд почетен и нужен. Урок заканчивается в режиме «вопрос-ответ» и общей фотографией класса, учителя и дублера.

Ожидаемые результаты. У школьников в ходе мероприятия формируется положительное отношение к людям труда, повышается учебная мотивация, активизируется процесс профессионального самоопределения, социализации в целом.

3) «День профессий»

Целевые ориентиры. Мероприятие направлено на ознакомление учащихся с содержанием определенной профессии (группы родственных профессий) в совокупности с информацией о путях и условиях получения соответствующего профессионального образования.

Форма проведения. Мероприятие проводится в один день и включает в себя последовательно: экскурсию по предприятию / организации / учреждению, экскурсию по профессиональной образовательной организации и (или) ВУЗу (далее – ПОО), в которых ведется обучение по профессиям и специальностям, востребованным на данном предприятии, - «круглый стол» (обсуждение увиденного). Возможен вариант, когда мероприятие проводится только на базе предприятия и включает в себя экскурсию и «круглый стол». В этом случае важно, чтобы активными участниками экскурсии и особенно круглого стола были представители ПОО.

Экскурсии (экскурсия). Так как основная цель мероприятия – ознакомление учащихся с содержанием определенной профессии (группы родственных профессий), то во время экскурсии подробно рассматривается основное содержание труда работников изучаемой профессии, орудия их труда, конечный и промежуточные результаты труда, контроль качества, а также условия труда, организацию рабочего места и, как следствие, требования работодателя к работникам (медицинские показания и противопоказания, психологические характеристики, требования к уровню образования, необходимость и периодичность повышения квалификации и пр.) и т.д. Вся информация о содержании профессии представляет не обрывочные сведения, а логично укладываться в общую схему технологического процесса, завершаться показом значения труда. Школьники получат информацию о численном составе специалистов этой профессии на предприятии и, по возможности, в отрасли в целом, периодичности обновления кадров, потребности в

специалистах на сегодняшний день, в среднесрочной и долгосрочной перспективе и т.д. Если в качестве одной из задач экскурсии является получение учащимися опыта определенной деятельности – реализация профпроб – предусматривается время не только на сам процесс, но и на эмоциональную реакцию учащихся на новый опыт. Рефлексия, безусловно, включается в план «круглого стола», но и непосредственно у рабочего места школьнику обязательно дают возможность проявить эмоции, высказать мнение. Проведение профпроб во время экскурсии на предприятии не исключает возможности проведения профпроб в учебных мастерских ПОО.

«Круглый стол». Участники «круглого стола»: все школьники, ведущие специалисты и (или) топ-менеджеры предприятия (от 2 до 5-7 человек); представитель администрации ПОО (ректор, директор, заместитель директора и т.п.). По возможности приглашаются на круглый стол студенты ПОО (порядка 2-5 человек, не больше, чем школьников). Длительность «круглого стола» – 15-20 минут. Содержание – обсуждение плюсов и минусов работы по данной профессии, в том числе и медицинские противопоказания, профессиональные заболевания и пр., перспективы сохранения и развития этой профессии на рынке труда. В качестве примера для простоты организации такой дискуссии участников делят на две группы (те, кто сидят слева от модератора, и те, кто сидят справа от него), каждой группе дают задание составить список характеристик профессии: первой группе – положительных, второй группе – отрицательных. Мнения школьников дополняют студенты, если таковые присутствуют на мероприятии. Завершают беседу самые статусные взрослые участники от предприятия и ПОО (директор техникума, ректор ВУЗа, директор предприятия): они резюмируют услышанное, акцентируя внимание детей на положительных моментах получения профессионального образования именно в этом колледже / техникуме / вузе и работы именно на этом предприятии.

Ожидаемые результаты. У школьников формируется целостное представление о траектории получения профессионального образования с последующим трудоустройством по полученной профессии. Кроме того, у них формируются социально приемлемые ориентиры успешности: труд и профессионализм. Полученные во время общения знания и установки в последующем транслируются школьниками своим сверстникам, семье, знакомым и т.д. Таким образом формируется имидж необходимых обществу профессий и специальностей, рабочих мест. В целом у подрастающего поколения формируются установки, способствующие их успешной социализации в будущем.

4) «Большой профориентационный день»

Целевые ориентиры. Мероприятие направлено на оказание помощи обучающимся в профессиональном самоопределении с учетом потребностей рынка труда региона. Оптимально – предоставить школьникам возможность получить максимально возможный спектр профориентационных услуг на одной площадке.

Возможные формы мероприятия. Профориентационное консультирование, профориентационное тестирование, тренинг по профессиональному самоопределению или эффективному поведению на рынке труда, презентации профессиональных образовательных организаций (колледжей, техникумов) и образовательных организаций высшего образования (ВУЗов), информационные лектории о рынке труда, экономике региона (конкретной территории), предприятиях, функционирующих на территории региона (муниципалитета), формах временной трудовой занятости и пр.

Содержание и организация мероприятия определяются, исходя из возможностей организатора. Чем шире спектр профориентационных услуг планируется предоставить учащимся, тем больше потребуются ресурсы. Мероприятие организуется по принципу «карусели», когда все участники мероприятия проходят через все организованные площадки (мини-тренинги, лектории, презентации и пр.), либо к ним в класс заходят все специалисты и приглашенные гости со своими материалами и программами. Мероприятие организуется по принципу свободного посещения участниками работающих площадок (как правило, этот принцип используется, когда организовывается «Семейный день профориентации»). В этом

случае разрабатывается график проведения лекций, тренингов, презентаций и заранее ознакомить с ним участников.

Ожидаемые результаты. Полученная информация способствует осознанному выбору профессии, пониманию значения профессиональной деятельности для человека и общества, условий успешной профессиональной деятельности. Организация и участие общеобразовательной организации в мероприятии дает возможность найти новых социальных партнеров.

5) «Папа, мама – гид»

Целевые ориентиры. Мероприятие «Папа, мама – гид» направлено на расширение знаний обучающихся о конкретном предприятии / учреждении / организации, его месте и роли в структуре экономики региона / территории, современном производстве, содержании и условиях труда. Мероприятие способствует формированию трудовых династий, развивает у школьников уважительное отношение к труду родителей.

Форма проведения. Экскурсия обучающихся на предприятие / в учреждение / в организацию. Мероприятие организовывается для обучающихся на рабочем месте родителя одного из учеников (воспитанников). В зависимости от цели мероприятия экскурсия может быть либо полностью проведена только на рабочем месте родителя, либо включать в себя это рабочее место как составную часть. В любом случае о своей работе рассказывает родитель обучающегося.

Ожидаемые результаты. В ходе мероприятия школьники получают наглядное представление о роли труда своих родителей, что формирует у них уважительное отношение к труду в целом, и своих родителей (родителей своих одноклассников) в частности. Через знакомство с конкретным предприятием у школьников расширяются знания о структуре экономики, современном производстве, содержании и условиях труда. Полученные во время мероприятия знания в последующем транслируются ими своим сверстникам, семье, знакомым и т.д. Таким образом популяризируются востребованные экономикой специальности, повышается имидж работы на производственном предприятии.

6) «Родительский день»

Целевые ориентиры. Мероприятие направлено на информирование родителей о возможностях региональной системы профессионального образования, перспективах регионального рынка труда, особенностях профессионального самоопределения подростков в современных условиях и способах оказания помощи своим детям в их профессиональном самоопределении. Целевая аудитория. Родители обучающихся.

Возможные формы мероприятия. Лекторий, групповая консультация, тренинг, дискуссионная площадка, «круглый стол», ресурсы сторонних организаций и др..

Ожидаемые результаты. Повышение информированности родителей (не от педагогов, а «из первых рук») способствует успешному профессиональному самоопределению обучающихся, кроме того, снижает уровень тревожности в семье, оптимизирует отношения в диаде «родители-школа».

7) «Урок труда»

Целевые ориентиры. Мероприятие направлено на освоение обучающимися определенных трудовых навыков.

Форма проведения. Мероприятие может проходить в форме мастер-классов, конкурсов профмастерства среди школьников, уроков «Технологии» или социального проектирования и волонтерства и пр.

Возможные темы «Урока труда»: основы оказания первой медицинской помощи, элементы кройки и шитья, правила сервировки стола, столярное дело, кулинарное искусство, карвинг, визаж, элементы ногтевого сервиса, монтаж санитарнотехнических систем (замена вентиля, смесителя), основы садоводства и флористики (уход за комнатными растениями, составление икебаны и пр.), электромонтажные работы (устройство и ремонт электророзетки, выключателя, светильника и т.д.) и др.

Ожидаемые результаты. У обучающихся формируется определенный трудовой навык, который в дальнейшей жизни может стать хобби либо приносить материальный доход. В целом у подрастающего поколения формируются навыки и установки, способствующие их успешной социализации в будущем. В случае получения негативной реакции на полученный опыт важно сразу перевести его в положительный контекст: «теперь ты знаешь, что это не твое, у тебя есть 80 время попробовать себя в другом деле, зато в случае крайней необходимости ты это сможешь сделать самостоятельно» и т.д

8) «Урок для учителей»

Целевые ориентиры. Мероприятие «Урок для учителей» направлено на информирование педагогов о ресурсах профориентационной работы в современных условиях.

Целевая аудитория. Участниками мероприятия «Урок для учителей» могут быть педагогические работники.

Основное содержание мероприятия. В рамках мероприятия «Урок для учителей» педагогические работники получают объективную информацию о таких аспектах современной экономики и рынка труда региона, как: приоритетные для региона, муниципалитета, населенного пункта отрасли экономики; востребованные профессии и кадровые потребности рынка труда региона; имеющиеся рабочие места на территории региона; современные условия и содержание труда, современные технологии; система профессионального образования в регионе. В зависимости от целевой аудитории, программы и длительности мероприятия могут быть охвачены либо все вышеназванные аспекты, либо выбран один / несколько.

Формы проведения мероприятия. «Урок для учителей» наиболее результативен, если проводится для групп численностью 15-30 человек. В зависимости от задач мероприятия группа по должностному составу может быть однородной (например, к участию приглашаются только методисты или только классные руководители). Так как мероприятие «Урок для учителей» по своей сути практикоориентированное, то предпочтительнее такие формы его проведения, как: мастер-класс; экскурсия; деловая презентация. Наиболее эффективно сочетание нескольких форм работы, чередование минилекций, показа и практических действий, которые должны иметь ярко выраженную обучающую направленность.

Ожидаемые результаты. В ходе мероприятия педагогические работники получают наглядное представление о современных технологических процессах, условиях труда, условиях получения образования для освоения конкретных профессий, о современных формах профориентационной работы. Транслируя полученные знания своим воспитанникам, ученикам, студентам, их родителям, своим коллегам, знакомым, педагоги косвенным образом формируют имидж необходимых обществу профессий и специальностей, рабочих мест, ценностные ориентиры молодежи, способствуют успешной социализации обучающихся.

Эффективность данной формы наставничества зависит от степени включенности воспитанника в разнообразные виды учебно-познавательной, творческой и общественно-полезной деятельности, а также диалогического общения и межличностного взаимодействия, возникающих на этой почве. Основным объектом оценки личностных и метапредметных результатов является сформированность разнообразных видов социокультурного опыта обучающегося. На основании качественного и количественного анализа выделенных видов социокультурного опыта можно делать выводы об эффективности реализации образовательной программы. Уровень достижения данного результата определяется в условно обозначенные периоды (организационного, основного и заключительного) разнообразными диагностическими методами (анкетирование, наблюдение, самооценка и т.п.). Оценка уровня достижения приоритетных для формы наставничества «Учитель-учитель» результатов, которые отражают критерии, показатели, уровни проявления, методики, способы и инструментарий контроля результатов представлены в Приложение 3.

Методы деятельности по реализации практики

Методы определения качества проекта: диагностика педагогического коллектива, анкетирование, отзывы, анализ промежуточных результатов, выявление противоречий, коррекция календарных планов мероприятий проекта, количественный показатель включенности педагогических работников в проект. Критерии мониторинга качества проекта: нормативно-правовое обеспечение реализации проекта, в т.ч. сопутствующего программно-методического материала; целевые показатели проекта.

Прогнозируемые результаты по каждому этапу реализации практики

1 этап (проектировочный) (сентябрь 2022 – декабрь 2022) - создание проектной группы. Определение функциональных обязанностей. Разработка и реализация сопутствующих программ. Разработка инструментария проекта (корпоративной модели компетенций педагога МБОУ СОШ №44, шаблона индивидуальных планов профессионального развития (далее – ИППР), банка диагностических материалов, информационной базы для проведения мониторинга, карты анализа урока и воспитательного занятия, ориентированного на достижение новых образовательных результатов). Разработка календарного плана мероприятий. Проведение диагностических процедур. Сформированная база наставников и наставляемых.

2 этап (основной) (январь 2022 – январь 2026) - внедрение проектирования ИППР в практику методической работы школы. Реализация сопутствующих программ. Проведение мероприятий, обеспечивающих эффективную реализацию развивающих действий педагога в рамках ИППР. Создание методических продуктов. Проведение мониторинга профессионального развития. Анализ промежуточных результатов, выявление противоречий, коррекция календарных планов мероприятий проекта. Оказание консультативной научно-методической помощи на этапах планирования, осуществления, анализа экспериментальной работы по внедрению новой для учителя образовательной технологии, разработке своей педагогической системы. Составление графика открытых уроков и организация взаимопосещения уроков с учётом зон успешного профессионального развития, выявленных по результатам экспертной оценки, с целью создания ситуации успеха для педагога. Участие в педагогических мероприятиях разного уровня (семинары, научно-практические конференции, заседания педагогического клуба, мастер-классы, городские методические сообщества). Организована помощь в самоописании и представлении полученного педагогического опыта.

3 этап (результативно – аналитический) (февраль 2026 - август 2026) - завершение работ по проекту. Анализ результатов мониторинга, выявление соответствия достигнутых и планируемых результатов, оценка социально-экономического эффекта. Обобщение и распространение педагогического и управленческого опыта. Проектирование новых средств развития внутришкольной модели перманентного профессионального развития.

Необходимые условия организации работ по реализации практики.

Кадровое обеспечение:

На конец 2021/22 учебного года коллектив МБОУ СОШ № 44 составил 128 педагогов, из которых учителя высшей квалификационной категории – 38 сотрудников, первой категории – 34 сотрудника; аттестованных на соответствие занимаемой должности – 43 педагога; 13 учителей – молодые специалисты.

Одним из важных условий, обеспечивающих учебный процесс, является наличие квалифицированных педагогических кадров. В школе работают учителя следующей квалификационной категории:

- высшая категория – 39 сотрудников;
- первая категория – 28 сотрудников;
- аттестованных на соответствие занимаемой должности – 32 педагога;

- не имеют категории 18 сотрудников, из них 5 учителей – молодые специалисты.
- В настоящий момент в школе работают:
- Заслуженный учитель РФ – 1;
- Почётный работник общего образования РФ – 5;
- Почётный работник физической культуры и спорта – 1;
- Почётная грамота МО РФ – 8;
- Благодарность МО РФ – 6;
- Почётная грамота Департамента образования и науки ХМАО-Югры – 18;
- Благодарственное письмо Департамента образования и науки ХМАО-Югры – 16;
- Благодарственное письмо Администрации города – 7;
- Почетная грамота главы города Сургута – 2;
- Почётная грамота Департамента образования Администрации города Сургута – 33;
- Благодарственное письмо Департамента образования Администрации города Сургута – 31;
- Благодарственное письмо МАУ «Информационно-организационный центр» - 37.

Учителя постоянно повышают профессиональную компетенцию, участвуя в методических вебинарах, семинарах, видеоконференциях, очных методических мероприятиях различного уровня. Неоспоримым достижением педагогической деятельности учителя является диссеминация опыта.

Педагоги школы активно работают в составе экспертных комиссий мероприятий федерального, окружного, муниципального и школьного уровней, 3 педагогических работника являются членами экспертной комиссии по аттестации педагогических работников на квалификационную категорию.

В школе организована регулярная наставническая деятельность для студентов БУ ВО «Сургутский государственный педагогический университет», БУ ВО «Сургутский государственный университет», АУ «Сургутский политехнический колледж», проходящих педагогическую практику, на основе соглашений о сотрудничестве.

Нормативно-правовое: локальные акты, регламентирующие деятельность в формате реализации проекта.

Для реализации проекта не требуется специфических материально-технических условий.

Средства контроля и обеспечения достоверности результатов реализации практики.

На протяжении реализации всего проекта проводится структурированный контроль (после каждого этапа проекта): мониторинг и анализ результатов; сравнение достигнутых результатов с запланированными и выявление отклонений; прогнозирование последствий сложившейся ситуации; -корректирующие действия.

В части оценки проекта и обеспечения достоверности результатов реализации проекта критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью; –
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме практики

1. Ермолаева Ю.В. Дивергентное мышление как фактор для формирования устойчивой мотивации педагогического коллектива. Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции «Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования» (Москва, 2023).
2. Коваленко Г.А. «Технология педагогического самоменеджмента как основа перманентного профессионального развития учителя в условиях реализации национального проекта «Образование». Сборник «Педагогическая теория и практика: актуальные идеи и успешный опыт в условиях модернизации российского образования» (Москва, 2022).
3. Коваленко Г.А. Трек «Soft-skills». «Портфолио учителя». Сборник «Педагогическая теория и практика: актуальные идеи и успешный опыт в условиях модернизации российского образования» (Москва, 2021).
4. Коваленко Г.А. Start-up молодого педагога: точки роста. Международный научно-исследовательский журнал (Москва, 2021).
5. Полякова Э.А. Наставничество молодых специалистов: образ, технологии, результаты работы. Сборник «Педагогическая теория и практика: актуальные идеи и успешный опыт в условиях модернизации российского образования» (Москва, 2022).
6. Полякова Э.А. Интернет– наставник: новая форма наставничества. Сборник «Педагогическая теория и практика: актуальные идеи и успешный опыт в условиях модернизации российского образования» (Москва, 2021).

Перечень конечной продукции (результатов)

- разработка и описание модели наставничества клуб профессионального роста «Наставник для всех»;
- порожная карта внедрения системы наставничества;
- проект «Вектор профессионального роста»;
- разработка и реализация программы самоменеджмента учителя «Пойми себя»;
- программа повышения мотивации профессионального развития педагогических работников «Действуй» (с конспектами занятий);
- банк материалов проекта (положения о новых формах методической работы школы, чек-листы, сценарии мастер-классов, семинаров, презентации и т.д.);
- методические рекомендации по созданию в школе клуба профессионального роста;
- публикации по теме проекта.

Предложения по распространению и внедрению результатов в массовую практику.

- Публикации материалов инновационного проекта в СМИ, в профессиональных изданиях.
- Создание базовых площадок и ресурсных центров по направлению.
- Диссеминация практического опыта, проведение семинаров, конференций, круглых столов по теме проекта на муниципальном, областном, российском уровнях.
- Размещение информации об инновационном проекте в сети Интернет, на сайте ОО.
-

Обоснование устойчивости результатов проекта после окончания его реализации, включая механизмы его (ее) ресурсного обеспечения

В связи с наличием в региональной системе образования механизмов распространения инноваций, а также в связи с наличием кадрового и нормативно-правового обеспечения проекта, можно говорить об ожидаемой устойчивости результатов проекта не только для образовательного учреждения, на базе которого происходит внедрение инновации, но и для региональной системы образования в целом.

Приложение 1
Этапы реализации практики по учебным годам

№ п/п	Дата начала	Дата окончания	Цель этапа	Перечень действий	Содержание и методы деятельности	Необходимые условия для реализации действий	Прогнозируемые результаты реализации действий
1-ый год (этап) реализации проекта Проектировочный							
1.	Сентябрь 2022	Декабрь 2022	Подготовка условий для запуска проекта наставничества	<p>Разработка нормативно-правового обеспечения проекта</p> <p>Издание приказа. Актуализация положения об инновационной деятельности</p> <p>Педагогический совет по теме «Инновационная деятельность педагогического коллектива школы в 2023-2024 учебном году»</p>	<p>1) Обеспечить нормативно-правовое оформление проекта наставничества;</p> <p>2) информировать коллектив о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов;</p> <p>3) сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию проекта;</p> <p>4) определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</p> <p>5) сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние</p>	<p>Получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации; собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников</p>	<p>Разработан нормативно-правовой пакет обеспечения проекта</p> <p>Создание проектной группы</p> <p>Разработка инструментария проекта</p> <p>Разработка календарного плана мероприятий</p> <p>Разработаны и реализованы сопутствующие программы</p>

2.	Сентябрь 2022	Декабрь 2022	Формирование базы наставляемых	<p>Диагностические процедуры, направленные на выявление профессиональных дефицитов</p> <p>Разработка индивидуальных планов профессионального развития</p> <p>Формирование клуба профессионального роста по выявленным дефицитам</p> <p>Разработка сопутствующих программ</p>	<p>1) Информировать педагогов о возможностях и целях проекта;</p> <p>2) организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам в том числе сбор запросов, наставляемых к программе;</p> <p>3) включить собранные данные в базу наставников, а также в систему проекта влияния программы на наставляемых</p>	<p>Проведение мотивационных бесед, основанных на принципах безопасной коммуникации, с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущей программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в проекте наставничества для самих наставляемых</p>	<p>Сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>
3.	Сентябрь 2022	Декабрь 2022	Формирование базы наставников	<p>Первичное анкетирование кандидатов в наставники</p> <p>Разработка критериев отбора наставников под собранные запросы</p>	<p>1) Информировать коллектив, педагогов и молодых специалистов о запуске;</p> <p>2) собрать данные о потенциальных</p>	<p>Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных</p>	<p>Сформированы база наставников из числа активных педагогов:</p>

				Организовать отбор и обучение наставников	наставниках из числа педагогов	мероприятиях с целью найти потенциальных наставников	готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную среду для развития
2-ой год (этап) реализации проекта Основной							
4.	Январь 2024	Январь 2026	Формирование наставнических пар или групп	Формирование клуба профессионального роста	1) Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп 2) Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	Профессиональный профиль или личный (компетентный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или	Сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках проекта

						наставляемых ; у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества	
5.	Январь 2024	Январь 2026	<p>Организация работы наставнических пар или групп в рамках клуба профессионального роста</p> <p>Реализация сопутствующих программ.</p>	<p>Заседание творческой группы по реализации проекта</p> <p>Методический семинар «Организационно-методические аспекты педагогической деятельности»</p> <p>«Декада молодого специалиста и</p>	<p>1) Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы;</p> <p>2) проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;</p> <p>3) при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и / или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</p>	<p>Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы</p>	<p>Наработка новых механизмов взаимодействия педагогов</p> <p>Внедрение проектирования ИППР в практику методической работы школы.</p> <p>Проведение мероприятий,</p>

			<p>наставника»</p> <p>Организация конкурса «Интернет-портфолио молодого педагога»</p> <p>Сессии web-клуба «Интрнет-наставник»</p> <p>Мастерская «Конструирование урока за 40 минут в ШМО»</p> <p>Наставничество в проектной деятельности как продуктивный метод формирования кадров нового поколения. Деловая игра «Теперь Вы Тьютор»</p> <p>Тренинг «Эмоциональное выгорание педагогов. Профилактика и способы преодоления» Коуч-сессия «Личностная эффективность педагога»</p> <p>Методический день</p>	<p>4) Оказание консультативной научно-методической помощи на этапах планирования, осуществления, анализа разработке своей педагогической системы.</p> <p>5) организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</p> <p>6) собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</p> <p>7) промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы разработать систему поощрений</p>		<p>обеспечивающих эффективную реализацию развивающих действий педагога в рамках ИППР.</p> <p>Создание методических продуктов.</p> <p>Проведение мониторинга профессионального развития.</p> <p>Анализ промежуточных результатов, выявление противоречий, коррекция календарных планов мероприятий проекта.</p> <p>Составление графика открытых уроков и организация</p>
--	--	--	---	---	--	---

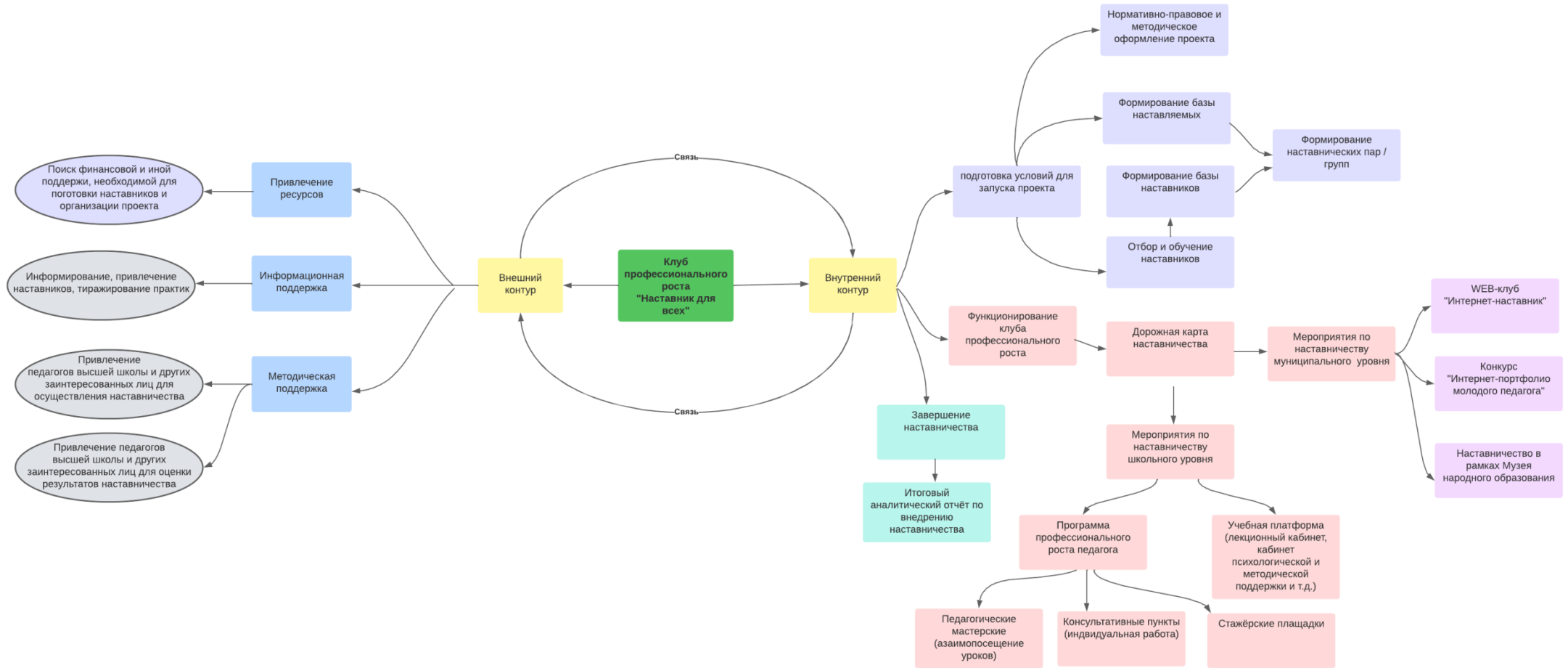
				<p>«Педагогическая мастерская»</p> <p>Методический семинар «Профессиональный разговор»</p> <p>Подготовка публикаций по ходу реализации проекта</p> <p>Информационное сопровождение проекта (сайт, социальные сети)</p>			<p>взаимопосещение уроков с учётом зон успешного профессионального развития, выявленных по результатам экспертной оценки, с целью создания ситуации успеха для педагога.</p> <p>Участие в педагогических мероприятиях разного уровня (семинары, научнопрактические конференции, заседания педагогического клуба, мастер-классы, городские методические сообщества). Организована помощь в самоописании и представлении</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

							полученного педагогического опыта.
3-й год (этап) реализации проекта Результативно-аналитический							
Январь 2026	Июнь 2026	Завершение наставничества	<p>Формирование адресных рекомендаций по развитию профессиональных компетенций</p> <p>Заседание творческой группы по фиксации наработанного опыта и формирование модели по результатам реализации проекта</p> <p>Формирование отчётной документации. Разработка методических рекомендаций по формированию кружков профессионального роста</p> <p>Педсовет по итогам реализации проекта</p> <p>Подведение итогов работы, представление результатов работы над проектом</p>	<p>1) организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</p> <p>2) организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</p> <p>3) реализовать систему поощрений наставников;</p> <p>4) организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</p> <p>5) сформировать</p>	<p>Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества;</p> <p>пригласить представителей бизнессообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительных органов муниципальной администрации на итоговое мероприятие;</p>	<p>Завершение работ по проекту. Анализ результатов мониторинга, выявление соответствия достигнутых и планируемых результатов, оценка социально-экономического эффекта. Обобщение и распространение педагогического и управленческого опыта. Проектирование новых средств развития внутришкольной модели перманентного профессионального развития</p>	

					долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров	
--	--	--	--	--	---	--	--

Приложение 2

Модель наставничества клуба профессионального роста «Наставник для всех»



Приложение 2
Показатели результативности формы наставничества «Учитель – ученик»

Критерии результативности	Показатели (индикаторы) результативности	Уровни проявления	Способы оценки и фиксации результата
ЛИЧНОСТНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ			
<p>Опыт успешной самореализации в различных видах социально и лично значимой деятельности (познавательной, творческой, игровой и др.)</p>	<p>обучающийся знает этапы организации деятельности; качественно и ответственно выполняет поручения; активно участвует в подготовке социально и лично значимой деятельности; проявляет самостоятельность и инициативу в осуществлении социально и лично значимой деятельности; может успешно реализовать и анализировать результаты деятельности.</p>	<p>0 – не принимал участия в организации и реализации деятельности; 1 – имеет опыт участия в социально и лично значимой деятельности, организованной другими, имеет общее представление о ее анализе, организации; 2 – при поддержке взрослого или сверстников успешно организовал и реализовал социально и лично значимое дело; 3 – самостоятельно успешно организовал и осуществил деятельность.</p>	<p>Анкетирование, наблюдение за обучающимся в ходе реализации деятельности, ежедневная рефлексия. Фиксация результатов – педагогический дневник, протоколы педагогических совещания.</p>
<p>Опыт реализации различных социальных позиций в коллективной деятельности</p>	<p>динамика позитивной социальной активности, обучающегося</p>	<p>организатор; активный участник; пассивный участник; наблюдатель; дезорганизатор;</p>	<p>Анкетирование, наблюдение за проявлением социальной позиции обучающегося в процессе деятельности. Фиксация результатов в педагогическом дневнике, психолого-педагогической карте наблюдения.</p>

<p>Опыт принятия позитивных самостоятельных решений в ситуациях нравственного выбора</p>	<p>проявляет позитивное отношение к общечеловеческим нравственным ценностям, осуществляет самостоятельный выбор стратегии нравственного поведения, при анализе понимает последствия неэтичного поведения, взаимодействует с окружающими на основе нравственных ценностей</p>	<p>При анализе ситуаций нравственного выбора: 0 – не понимает значение и не ориентируется в процессе взаимодействия с другими на нравственно-этические ценности; 1 – имеет общее представление о нравственно-этических ценностях, но не применяет в процессе взаимодействия с другими; 2 – нравственно-этические ценности принимает, осознает их значение и ориентируется на них в ситуации нравственного выбора с помощью взрослых или сверстников; 3 – принимает позитивные самостоятельные решения в ситуациях нравственного выбора, понимает причинно-следственные связи между неэтичным поведением и его последствиями</p>	<p>Наблюдение в течение смены в процессе деятельности, индивидуальные и коллективные беседы, анализ продуктов интеллектуально-творческой деятельности. Метод ранжирования.</p>
<p>Опыт наблюдения позитивных образцов самореализации личности в социально и личностно значимой деятельности</p>	<p>обучающийся имеет представление о позитивных образцах самореализации, их последствиях и значении для личности и общества.</p>	<p>0 – не имеет опыта позитивной самореализации, не может сформулировать примеры позитивной самореализации других; 1 – наблюдал позитивные образцы самореализации</p>	<p>Анкетирование, наблюдение за обучающимся в ходе реализации деятельности, ежедневная рефлексия. Фиксация результатов – педагогический дневник,</p>

		личности в социально и лично значимой деятельности; 2 – при поддержке взрослых и сверстников принимал участие в деятельности, которая позволяла позитивно самореализоваться; 3 – проявляет инициативу и самостоятельно организывает деятельность, которая позволяет позитивно самореализовываться	педагогические совещания.
Эмоционально-чувственный опыт и опыт воплощения эмпатии, сопереживания, сочувствия в поступках и деятельности	проявляет личностное эмоционально-чувственное отношение к окружающим и деятельности, способность к сопереживанию, склонность к позитивному эмоциональному фону, адекватность эмоциональной реакции социокультурным нормам, осознанность эмоционального реагирования.	0 – не проявляет в поступках и деятельности эмпатию, сопереживание, сочувствие, эмоциональные реакции неадекватны 1 – проявляет в поступках и деятельности эмпатию, сопереживание, сочувствие, эмоциональные реакции адекватны социокультурным нормам	Наблюдение за обучающимся в процессе деятельности. Фиксация результатов - педагогический дневник
МЕТАПРЕДМЕТНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ			
Опыт проектирования собственной познавательной деятельности, целеполагания, планирования, прогнозирования, самоорганизации и последующего анализа достигнутых результатов, оценивания правильности	обучающийся знает возможные источники информации, способы получения информации и ее представления и обмена; активно участвует в проектировании индивидуальной образовательной траектории; способен самостоятельно планировать	0 – не умеет находить информацию, обрабатывать ее и представлять другим; 1 – имеет общее представление об источниках и путях сбора информации, обработке и представлении другим; 2 – может	Наблюдение за обучающимся в процессе проектно-исследовательской деятельности, фиксация результатов - педагогический дневник

<p>выполнения познавательных задач и других мыслительных операций</p>	<p>деятельность, ставить адекватные цели и анализировать эффективность учебной и познавательной деятельности.</p>	<p>обрабатывать информацию, представлять, использовать в ходе деятельности под руководством взрослых или сверстников; 3 – может самостоятельно добывать, обрабатывать, представлять и эффективно использовать в процессе деятельности информацию.</p>	
<p>Опыт самостоятельного выбора пути достижения целей и наиболее эффективных способов решения учебных и познавательных задач, опыт применения полученных в ходе учебного процесса знаний, умений и навыков в личной и социально значимой деятельности</p>	<p>обучающийся умеет ставить цели, их формулировать, знает алгоритм достижения цели, обучающийся может организовывать свою жизнедеятельность согласно алгоритму достижения цели</p>	<p>0 – обучающийся не умеет ставить цели, никогда этого не делал; 1 – пробовал ставить цели, но испытывал сложности в процессе ее достижения; 2 – при поддержке педагога формулирует цели, алгоритм их достижения; успешно их достигает; 3 – самостоятельно ставит цели, понимает алгоритм их достижения и успешно ее достигает в процессе деятельности</p>	<p>Наблюдение в процессе достижения целей, индивидуальная и групповая беседы, опросные методы.</p> <p>Наблюдение в специально организованной деятельности.</p>
	<p>обучающийся может адекватно оценивать правильность выполненных познавательных задач, достижения поставленной цели</p>	<p>0 – не умеет анализировать, давать объективную оценку учебным и познавательным задачам, своим действиям; 1 – имеет опыт участия в коллективной аналитической</p>	<p>Опросные методы, наблюдение в процессе проведения рефлексии по итогам деятельности, индивидуальная и коллективная беседы.</p>

		<p>деятельности, имеет общие представления о процессе и результатах анализа;</p> <p>2 – успешно применяет алгоритмы, формы и приемы анализа, предложенные взрослым;</p> <p>3 – проявляет инициативу, успешно самостоятельно анализирует деятельность</p>	
<p>Опыт анализа, оценки и контроля своих действий в процессе достижения результата, выбора способов действий в рамках предложенных условий и требований, выбора способов корректировки своих действий в соответствии с изменяющейся ситуацией</p>	<p>обучающийся дает объективную оценку своим действиям, способам действия в процессе достижения результата; выделяет позитивные и негативные аспекты своих действий</p> <p>делает логичные выводы, анализирует свои действия и их последствия;</p> <p>корректирует свои действия в соответствии с изменениями ситуации</p>	<p>0 – не умеет анализировать свои действия и поступки;</p> <p>1 – имеет опыт аналитической деятельности и общие представления об анализе, но не анализирует свои действия и поступки;</p> <p>2 – при поддержке взрослого или сверстников применяет алгоритмы, приемы и формы анализа;</p> <p>3 – самостоятельно проводит анализ, предлагает свои алгоритмы, приемы и формы анализа.</p>	<p>Наблюдение в процессе деятельности, подведения итогов дня, воспитательных дел, коллективных бесед. Фиксация результатов - педагогический дневник</p>
<p>Опыт общения и ролевого взаимодействия с педагогами и сверстниками, индивидуальной работы и работы в сотрудничестве с группой, разрешения конфликтов, аргументированного отстаивания своего мнения, выражения</p>	<p>обучающийся может взаимодействовать на основе сотрудничества;</p> <p>в процессе взаимодействия отстаивает свою точку зрения, находит компромиссные решения в конфликтных ситуациях;</p> <p>общение со сверстниками и</p>	<p>0 – соперничает со сверстниками и взрослыми, конфликтует, не меняет ролевые модели в процессе взаимодействия;</p> <p>1 – имеет опыт позитивного сотрудничества, решения конфликтных ситуаций, но процесс</p>	<p>Опросные методы, наблюдение в процессе взаимодействия со сверстниками и взрослыми. Фиксация результатов - педагогический дневник</p>

<p>своих чувств, мыслей и потребностей</p>	<p>взрослыми строит с учетом социальных ролей, в которых раскрываются их личностные качества и особенности.</p>	<p>взаимодействия основан на конкуренции, ролевое поведение несистемное; 2 – избегает конфликтов, приспосабливается к ситуации, при поддержке взрослого или сверстников сотрудничает, высказывает свою точку зрения, ориентируется во взаимодействии на социальные роли; 3 – в процессе взаимодействия сотрудничает, аргументирует свою точку зрения, использует ролевое взаимодействие.</p>	
--	---	--	--