

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Белоярский»

Проектная работа: «Наставничество 360°:
модель комплексной поддержки начинающего учителя
через распределённое наставничество в школе»



Фамилия, имя, отчество авторов:

Юлия Юрьевна Измайлова

Ольга Николаевна Починкова

Ольга Анатольевна Мулюкова

Должность: учителя начальных классов,
высшей квалификационной категории
и категории «педагог-наставник»

г. Белоярский, 2025

Содержание

Введение

1. Целевая аудитория наставничества
2. Проблема, решаемая с помощью наставничества
3. Предмет наставнической деятельности
4. Описание внедрённой практики наставничества
5. Нормативно-правовое обеспечение практики
6. Условия реализации практики
7. Используемые ресурсы
8. Продолжительность реализации практики
9. Степень зрелости практики
10. Количественные и качественные показатели эффективности
11. Результативность практики
12. Возможности тиражирования и масштабирования

Заключение

Приложение 1.

Приказ об утверждении нормативных документов программы распределенного наставничества «Наставничество 360»

Приложение 2.

Ключевые контрольные точки и этапы внедрения (2022–2026 гг.)

Приложение 3.

Индивидуальный план адаптации молодого педагогического работника

Приложение 4.

Сводный отчёт по результатам анкетирования наставляемых педагогических работников за период реализации практики распределённого наставничества (2022–2025 гг.)

Приложение 5.

Анкета удовлетворенности наставляемого Ваничкиной А.В.

Приложение 6.

Протокол заседания наставнического круга №1 от 12.09. 2022

Приложение 7.

Достижения молодого специалиста Мелантьева Д.А.

Приложение 8.

Достижения молодого специалиста Ваничкиной А.В.

Приложение 9.

Достижения молодого специалиста Чубовой А.В.

Приложение 10.

Достижения молодого специалиста Владимирова Д.В.

Приложение 11.

Аналитическая справка о результатах реализации модели распределённого наставничества «Наставничество 360»

Приложение 12.

Банк методических материалов (описание содержания электронного архива)

Приложение 13.

Презентация для внутришкольного семинара «Запуск пилотной модели распределённого наставничества «Наставничество 360»»

Введение

Одной из главных задач современной школы является успешная адаптация молодых педагогов, впервые вступающих в профессию. Многие из них сталкиваются с серьёзными трудностями: нехваткой практического опыта, страхом перед классом и родителями, перегрузкой и эмоциональным выгоранием. В условиях Арктической зоны Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, где особое значение имеет стабильность кадров и высокая мотивация учителей, решение этой проблемы приобретает стратегическое значение для всей региональной системы образования.

Чтобы помочь молодым специалистам уверенно войти в профессию, в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Белоярский» с 2022 года успешно реализуется инновационная система распределённого наставничества, основанная на разделении функций сопровождения между тремя опытными педагогами. Каждый наставник отвечает за свою зону экспертизы: организацию учебного процесса, воспитательную работу или взаимодействие с родителями и цифровыми платформами. Такой подход позволяет начинающему учителю получать глубокую, системную и целостную поддержку от профессионалов, знающих своё дело, что невозможно при традиционной модели «один наставник — один наставляемый».

Практика организована как непрерывный циклический процесс: каждый молодой педагог проходит трёхлетний индивидуальный цикл адаптации, запускающийся автоматически с первого рабочего дня. Первые участники — Мелантьев Д. А., Ваничкина А. В. и Чубова А. В. — успешно завершили полный цикл сопровождения и аттестованы на первую квалификационную категорию. В 2023 году к системе присоединился Владимир Д. В., чей адаптационный путь будет завершён в 2026 году.

Таким образом, за три учебных года основного цикла модель доказала свою высокую эффективность: все участники, прошедшие полный срок сопровождения, успешно адаптировались, продемонстрировали значимые

профессиональные достижения и продолжают работать в школе. Они стали победителями муниципальных и всероссийских конкурсов, инициаторами крупных образовательных проектов, таких как Географический и Арктический диктанты, а их ученики показывают стабильно высокие результаты на ОГЭ и ЕГЭ.

Практика уже представлена на районном методическом совете Белоярского района и рассматривается как пример эффективного сопровождения молодых педагогов, который может быть внедрён в других образовательных организациях региона.

Цель данной работы — представление модели «Наставничество 360°» как готовой, результативной и масштабируемой модели комплексной поддержки начинающего учителя, способной стать стандартом профессиональной адаптации не только в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре, но и за её пределами.

1. Целевая аудитория наставничества

Основная целевая группа практики — **молодые педагоги**, впервые приступившие к работе или имеющие стаж работы до трёх лет, которые нуждаются в поддержке при адаптации к условиям образовательной организации.

В рамках реализации модели наставничества в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Белоярский» такую поддержку получили:

- Мелантьев Д. А. — учитель начальных классов
(стаж работы 4 года)
- Ваничкина А. В. — учитель начальных классов
(стаж работы 3 года)
- Чубова А. В. — учитель географии
(стаж работы 3 года)
- Владимиров Д. В. — учитель физики
(стаж работы 2 года).

Помимо молодых учителей, от внедрения практики распределённого наставничества выигрывают и другие участники образовательного процесса:

- **Учащиеся** — обучаются у педагогов, которые чувствуют себя уверенно и получают своевременную методическую помощь.
- **Родители** — отмечают стабильность в работе учителя, открытость в общении и профессиональный подход к взаимодействию.
- **Педагогический коллектив** — формируется культура взаимоподдержки, передачи опыта и профессионального роста.
- **Администрация школы** — снижается текучесть кадров, повышается качество образования и вовлечённость сотрудников.
- **Муниципальная система образования** — приобретает готовый, проверенный на практике опыт эффективной адаптации молодых специалистов, который может быть использован в других школах района.

В результате модель охватывает несколько уровней — от индивидуальной поддержки начинающего учителя до системного укрепления образовательной среды.

2. Проблема, решаемая с помощью наставничества

Многие молодые педагоги, впервые приступившие к работе, сталкиваются с серьёзными трудностями в первые годы своей деятельности: нехваткой практического опыта в организации учебного процесса;

сложностями в воспитательной работе — управлении классом, взаимодействии с трудными детьми; страх перед родителями и неумение выстраивать с ними конструктивное общение; перегрузкой, эмоциональным выгоранием и чувством одиночества; отсутствием своевременной и адресной поддержки со стороны коллектива.

Традиционная модель наставничества, при которой один наставник берёт на себя всю ответственность за адаптацию молодого учителя по всем направлениям, зачастую оказывается недостаточно эффективной. Один педагог редко может быть экспертом сразу во всех аспектах — от методики преподавания до цифровых технологий и психологии общения с родителями.

Это приводит к тому, что поддержка оказывается поверхностной, фрагментарной, а молодой учитель продолжает испытывать напряжение, сомневаться в своих силах и в ряде случаев уходит из профессии уже в первый год работы.

Чтобы решить эту проблему, в МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский» была разработана и внедрена система распределённого наставничества, при которой поддержка молодого педагога осуществляется тремя опытными наставниками, каждый из которых специализируется в своей ключевой области.

Такой подход позволяет обеспечить глубокое, системное и целостное сопровождение, снизить профессиональную нагрузку на каждого наставника и повысить качество помощи молодому учителю, способствуя его успешной адаптации и устойчивому профессиональному росту.

3. Предмет наставнической деятельности

Предметом наставничества является передача молодым педагогам практических знаний, профессиональных навыков и опыта, необходимых для успешного выполнения ключевых направлений педагогической деятельности.

Наставники делятся своим опытом в трёх основных сферах:

- **Организация учебного процесса** — помощь в составлении рабочих программ и календарно-тематических планов, подготовке к урокам, применении современных образовательных технологий, контроле и оценке знаний учащихся.
- **Воспитательная работа с классом** — сопровождение в формировании классного коллектива, проведении классных часов, работе с трудными детьми, организации участия класса в школьных и внешкольных мероприятиях.
- **Взаимодействие с родителями и использование цифровых платформ** — обучение ведению электронного журнала и дневника, подготовке и проведению родительских собраний, ведению индивидуальных бесед, разрешению конфликтных ситуаций, эффективному использованию цифровых инструментов в повседневной работе.

Суть взаимодействия заключается не просто в передаче опыта, а в системном сопровождении молодого учителя опытными коллегами, которые выступают в роли наставников, консультантов и кураторов в профессиональной среде. Это способствует быстрой адаптации, повышению уверенности в себе и формированию устойчивой педагогической позиции.

4. Описание внедрённой практики наставничества

Практика распределённого наставничества «Наставничество 360°» реализуется в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Белоярский» с 2022 года как устойчивая, системная и непрерывная модель профессиональной адаптации молодых педагогов. Срок прохождения индивидуального адаптационного цикла — 3 учебных года, в течение которых начинающий учитель получает комплексную, целенаправленную и поэтапную поддержку.

Модель основана на принципе распределённого сопровождения: каждый молодой педагог работает с тремя опытными наставниками, специализирующимися в ключевых направлениях: организация учебного процесса, воспитательная работа с классом, взаимодействие с родителями и использование цифровых платформ.

Такой подход позволяет обеспечить глубокую экспертизу по каждому направлению, избежать перегрузки отдельных наставников и создать для новичка безопасную, поддерживающую среду профессионального становления.

Этапы адаптационного цикла:

1-й год — адаптация: преодоление стресса, освоение нормативов школы, формирование базовых педагогических компетенций.

2-й год — стабилизация: развитие самостоятельности, активное участие в школьной жизни, включение в проектную и конкурсную деятельность.

3-й год — профессиональная уверенность: инициативность, лидерство, подготовка к аттестации, передача опыта другим.

Каждый молодой педагог, поступающий на работу в школу, автоматически включается в систему с первого рабочего дня. Ему предлагают индивидуальный план адаптации, знакомят с тремя наставниками и предоставляют доступ к электронному банку методических материалов. Уже на этапе оформления трудового договора будущему сотруднику рассказывают о поддержке и её механизмах. В первую неделю работы проводится комплекс

мероприятий: ознакомление с нормативными документами школы; экскурсия по образовательной организации; первичные консультации с каждым из трёх наставников; настройка доступа к электронному архиву с шаблонами, чек-листами и образцами документов.

Схема взаимодействия:

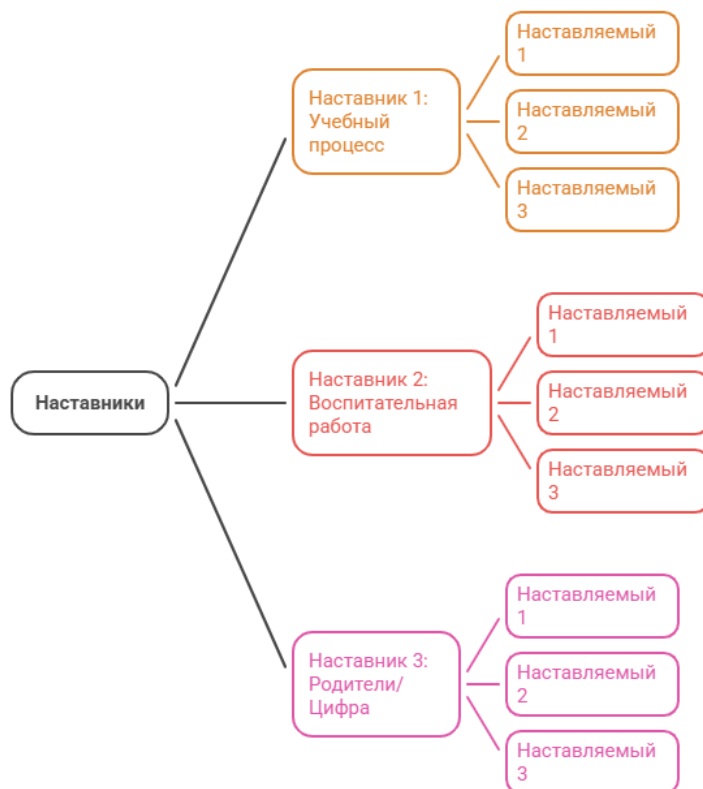


График взаимодействия:

- Регулярные встречи в формате «наставнический круг» — 1 раз в четверть.
- Индивидуальные консультации — по запросу (очно и онлайн).
- Наблюдение за уроками и внеклассными мероприятиями с последующей обратной связью.
- Мастер-классы от наставников и бывших наставляемых.

Цикличность и непрерывность системы

Практика организована как непрерывный циклический процесс, а не разовый проект. Каждый новый участник запускает свой трёхлетний путь развития, независимо от времени прихода в школу: Мелантьев Д. А.,

Ваничкина А. В., Чубова А. В. — начали в 2022 году, успешно завершили полный цикл в 2025 году, прошли аттестацию на первую квалификационную категорию и продолжают работать в школе. Владимиров Д. В. — присоединился в 2023 году, его адаптационный цикл завершится в 2026 году; аттестация запланирована на этот период.

Это подчёркивает устойчивость и масштабируемость модели: она не зависит от конкретных сроков или участников, а функционирует как часть долгосрочной кадровой политики школы.

Ключевые контрольные точки и этапы внедрения (2022–2026 гг.):

приложение 2

Система развивается от пилотного запуска к устойчивой воспроизводимой модели:

Период	Этап
2022–2023 (1 год)	Зарождение и пилотный запуск для трёх молодых педагогов, разработка положений, приказов и индивидуальных планов.
2023–2024 (2 год)	Расширение: подключение четвёртого участника, создание банка методических материалов, внедрение формата «наставнического круга»
2024–2025 (3 год)	Достижение результатов: успешная аттестация трёх первых участников, представление практики на районном методическом совете.
2025–2026 (4 год)	Завершение текущих циклов и демонстрация результатов: аттестация Владимирова Д. В., его включение в систему в роли консультанта, подготовка пакета документов для тиражирования.

Культура профессиональной поддержки

Одним из важнейших результатов стало формирование в школе культуры взаимоподдержки и преемственности. Уже на втором году участия молодые педагоги начинают: делиться опытом на «наставнических кружках», помогать новичкам с документацией, консультировать по цифровым платформам, участвовать в подготовке мастер-классов.

Мелантьев Д. А., Ваничкина А. В. и Чубова А. В., успешно прошедшие полный цикл сопровождения, сегодня выступают в роли наставников-консультантов для новых коллег, делятся своими шаблонами, рассказывают, как провести первое родительское собрание и справиться с нагрузкой.

В результате система выходит за рамки формального сопровождения и становится живой средой профессионального роста, где опыт передаётся не только «сверху вниз», но и горизонтально — между коллегами.

Используемые инструменты:

- Индивидуальные планы адаптации (на 3 года);
- Наблюдение за уроками с обратной связью;
- Консультации по запросу (очно и онлайн);
- Формат «наставнического круга» — регулярные встречи 1 раз в четверть;
- Мастер-классы от наставников и бывших подопечных;
 - Банк методических материалов: шаблоны, чек-листы, образцы писем, рекомендации (в электронном архиве школы).

5. Нормативно-правовое обеспечение практики

Для систематизации и официального закрепления практики распределённого наставничества в МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский» разработан и утверждён комплекс внутренних документов, обеспечивающих прозрачность, управляемость и воспроизводимость модели.

Перечень ключевых документов:

- Положение о системе наставничества в МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский» — определяет цели, задачи, принципы, участников и порядок реализации модели.
- Приказ директора школы об утверждении системы распределённого наставничества — официально запускает практику и закрепляет ответственных лиц.
- Приказ о назначении наставников — утверждает Измайлову Ю. Ю., Починкову О. Н. и Мулюкову О. А. в качестве наставников с указанием их зон экспертизы.
- Индивидуальные планы адаптации — персонализированные документы для каждого молодого педагога (Мелантьев Д. А., Ваничкина А. В., Чубова А. В., Владимиров Д. В.), содержащие цели, сроки (1–3 года), направления сопровождения, формы взаимодействия и критерии оценки результатов.
- Протоколы заседаний методического совета школы — фиксируют обсуждение и одобрение модели на ключевых этапах её развития (2022–2025 гг.). Обсуждение результатов за 2025–2026 учебный год будет отражено в последующих протоколах.
- Протоколы «наставнических кругов» — отчётные документы о регулярных встречах (1 раз в четверть), включающие темы обсуждений, выявленные проблемы, рекомендации и решения.
- Анкеты удовлетворённости подопечных — проводятся ежегодно; средний балл — 4,8 из 5, что свидетельствует о высокой степени доверия и эффективности сопровождения.

- Сертификаты наставников по программе «Педагог-наставник» — подтверждают их профессиональную компетентность и прохождение дополнительной подготовки.
- Банк методических материалов (в электронном архиве школы) — включает шаблоны рабочих программ, календарно-тематических планов, образцы писем родителям, чек-листы для подготовки к родительским собраниям и инструкции по работе с цифровыми платформами.

Все документы оформлены в соответствии с требованиями организации, имеют юридическую силу и могут быть использованы как готовая «дорожная карта» для тиражирования практики в других образовательных учреждениях.

6. Условия реализации практики

Для успешного внедрения и устойчивого функционирования модели распределённого наставничества «Наставничество 360°» были созданы и поддерживаются следующие организационные, кадровые и методические условия. Эти факторы обеспечили переход от единичной инициативы к системной и воспроизводимой практике.

1. Поддержка со стороны руководства школы. Администрация МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский» активно поддержала инициативу, включив её в приоритеты внутришкольной кадровой политики. Были изданы: приказ об утверждении системы наставничества, приказ о назначении наставников, Положение о системе наставничества. Также выделено рабочее время для проведения встреч и подготовки материалов.
2. Наличие компетентных и мотивированных наставников. За основу взята команда из трёх опытных педагогов-наставников (Измайлова Ю.Ю., Починкова О.Н., Мулюкова О.А.), прошедших аттестацию по программе «Педагог-наставник». Каждый специализируется в своей зоне экспертизы: организация учебного процесса, воспитательная работа с классом, взаимодействие с родителями и цифровыми платформами. Их готовность делиться опытом стала фундаментом успеха модели.
3. Наличие нормативной и методической базы. Практика опирается на систему внутренних документов: индивидуальные планы адаптации на 3 года для каждого молодого педагога, банк методических материалов (шаблоны, чек-листы, образцы писем), протоколы «наставнических кругов» и анкеты удовлетворённости, электронный архив на сервере школы. Это позволяет стандартизировать процесс и обеспечивает преемственность.
4. Техническая и информационная инфраструктура. Для эффективного взаимодействия используются: кабинет для проведения консультаций и мастер-классов, оргтехника (компьютер, проектор, экран), доступ к

цифровым платформам: ГИС Образование Югры, МЭО, Яндекс.Учебник.

5. Формирование культуры профессиональной поддержки. В коллективе школы сложилась среда, где передача опыта воспринимается как норма. Молодые педагоги чувствуют психологическую безопасность, получают поддержку не только от наставников, но и от коллег. Уже на втором году участия они начинают сами консультировать новых сотрудников.
6. Системный подход к адаптации новых сотрудников. Включение в систему наставничества происходит автоматически с первого рабочего дня молодого педагога. Процесс не зависит от личной инициативы или ситуации — он является обязательным элементом трудоустройства.

Все указанные условия были последовательно созданы с 2022 года и сегодня являются неотъемлемой частью кадровой политики школы. Это обеспечивает устойчивость модели и её готовность к тиражированию в других образовательных организациях.

7. Используемые ресурсы

Реализация модели распределённого наставничества «Наставничество 360°» была организована исключительно за счёт внутренних ресурсов МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский», без привлечения дополнительного финансирования или внешних специалистов. Это подчёркивает экономическую эффективность, устойчивость и высокий потенциал тиражирования практики в других образовательных организациях.

Человеческие ресурсы:

Наставники — три опытных педагога: Измайлова Ю. Ю. (стаж 18 лет), Починкова О. Н. (стаж 23 года), Мулюкова О. А. (стаж 26 лет). Все прошли аттестацию по программе «Педагог-наставник», имеют высшую квалификационную категорию и экспертные компетенции в трёх ключевых направлениях: организация учебного процесса, воспитательная работа с классом, взаимодействие с родителями и использование цифровых платформ.

Молодые педагоги — участники системы сопровождения: Мелантьев Д. А., Ваничкина А. В., Чубова А. В., Владимиров Д. В.

Администрация школы — обеспечивает организационную поддержку, утверждает нормативные документы, координирует внедрение практики, выделяет время для проведения встреч.

Методическая служба — отвечает за систематизацию опыта, подготовку материалов, проведение «наставнических кругов» и оценку результатов сопровождения.

Временные ресурсы:

- «Наставнический круг» — регулярные групповые встречи наставников и подопечных, проводятся 1 раз в четверть (в среднем — 2 часа).
- Индивидуальные консультации и наблюдения за уроками — осуществляются по графику или по запросу, в объёме 4–6 часов в месяц на одного подопечного.

- Подготовка индивидуальных планов адаптации и методических материалов — выполняется в рамках рабочего времени наставников и методистов.

Материально-технические и информационные ресурсы:

- Кабинет для проведения встреч — используется для «наставнических кругов», индивидуальных консультаций и мастер-классов.
- Оргтехника — компьютер, проектор, экран — применяются для презентаций, анализа уроков и демонстрации цифровых инструментов.
- Локальный сервер школы — централизованное хранилище всех методических материалов, доступное авторизованным пользователям (наставникам и подопечным) в рамках внутренней сети.
- Банк методических материалов — размещён на сервере МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский» и включает: шаблоны рабочих программ и календарно-тематических планов, чек-листы по этапам адаптации, образцы писем и сообщений родителям, рекомендации по работе с цифровыми платформами (электронный дневник, ГИС Образование Югры, Яндекс.Учебник).
- Цифровые платформы — используются для оперативной обратной связи, обмена материалами и онлайн-консультаций.

Расходные материалы:

- Канцелярские принадлежности (бумага, ручки, папки) — для оформления планов, анкет и протоколов.

Модель не требует создания новых ставок, привлечения сторонних специалистов или закупки лицензированных платформ. Все необходимые ресурсы уже были в наличии в школе. Эффективное их сочетание позволило достичь значимых профессиональных результатов при минимальных денежных затратах, что делает практику особенно ценной для малокомплектных и удалённых образовательных организаций

8. Продолжительность реализации практики

Практика распределённого наставничества «Наставничество 360°» реализуется в МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский» с 2022 года как непрерывная и циклическая система профессиональной поддержки.

Каждый молодой педагог проходит индивидуальный трёхлетний цикл адаптации, состоящий из трёх этапов:

1-й год — адаптация: преодоление стресса, освоение нормативов школы, формирование базовых педагогических компетенций;

2-й год — стабилизация: развитие самостоятельности, вовлечённость в школьную жизнь, участие в конкурсах и проектах;

3-й год — профессиональная уверенность: инициативность, лидерство, подготовка к аттестации на первую квалификационную категорию.

Система организована таким образом, что с каждым новым сотрудником автоматически запускается новый цикл сопровождения с первого рабочего дня. Это обеспечивает постоянство и устойчивость модели.

На данный момент:

- Мелантьев Д. А., Ваничкина А. В., Чубова А. В. — успешно завершили полный трёхлетний цикл (2022–2025 гг.), прошли аттестацию и продолжают работать в школе.
- Владимиров Д. В. — присоединился в 2023 году, его адаптационный цикл завершится в 2026 году; аттестация запланирована на этот период.

Таким образом, модель функционирует не как временный проект, а как часть долгосрочной кадровой политики школы. Она является воспроизводимой, масштабируемой и бессрочной: с приходом каждого нового специалиста начинается новый цикл, что гарантирует стабильность и преемственность профессионального роста.

9. Степень зрелости практики

Практика распределённого наставничества «Наставничество 360°» в МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский» достигла уровня «подтверждённая эффективность» — высшего этапа зрелости образовательной практики. Это означает, что модель: системно реализуется, документально оформлена, продемонстрировала измеримые результаты, готова к тиражированию в других организациях.

Этапы развития модели

Этап	Характеристика	Факты
Эксперимент (2022)	Запуск пилотного цикла с тремя молодыми педагогами.	Разработаны индивидуальные планы адаптации, утверждены Положение и приказы, начато сопровождение по трём направлениям.
Стабильное внедрение (2022–2024)	Расширение практики на новых участников, формализация процессов.	К системе присоединился Владимиров Д. В., внедрён формат «наставнического круга», создан банк методических материалов, установлен регулярный график взаимодействия.
Подтверждённая эффективность (2024–2025)	Доказанность результатов, официальное признание, начало тиражирования.	Трое первых участников (Мелантьев Д. А., Ваничкина А. В., Чубова А. В.) успешно завершили трёхлетний цикл, прошли аттестацию на первую квалификационную категорию, стали победителями профессиональных конкурсов. Модель представлена на районном методическом совете как пример воспроизводимой практики.

Критерии зрелости

- 1. Системность.** Практика интегрирована в кадровую политику школы. Сопровождение нового педагога начинается автоматически с первого рабочего дня и охватывает все ключевые направления его деятельности.

- 2. Документальное оформление.** Модель закреплена нормативными актами: Положение о системе наставничества, приказы директора, индивидуальные планы адаптации, протоколы заседаний и анкеты удовлетворённости.
- 3. Измеримые результаты.** 100% удержание молодых педагогов в профессии; все завершившие цикл — аттестованы на первую категорию;
- 4. Высокие образовательные результаты учеников** (например, средний балл ОГЭ по физике — 78); Участие и победы в конкурсах.
- 5. Готовность к тиражированию.** Полный пакет документов подготовлен для передачи другим школам. Модель представлена на муниципальном уровне. Авторы практики готовы выступать в роли консультантов.
- 6. Цикличность и непрерывность.** Практика функционирует как бессрочный процесс: с каждым новым специалистом запускается новый трёхлетний цикл. Первые участники уже сегодня выступают в роли наставников-консультантов, что свидетельствует о формировании культуры преемственности.

«Наставничество 360°» перешло от единичной инициативы к устойчивой, воспроизводимой системе. Она соответствует всем критериям зрелой образовательной практики и может служить стандартом для других организаций.

10. Количественные и качественные показатели эффективности

Количественные и качественные показатели

Реализация модели распределённого наставничества «Наставничество 360°» позволила достичь значимых результатов, подтверждённых как количественными данными, так и качественными изменениями в профессиональной деятельности молодых педагогов. Ниже представлены итоги за период с 2022 по 2025 год, включая завершённые и текущие циклы адаптации.

Качественные показатели

- Успешная адаптация участников: все молодые педагоги, прошедшие полный трёхлетний цикл сопровождения, уверенно интегрировались в коллектив и продолжают работать в школе.

Профессиональные достижения:

- Мелантьев Д. А. — победитель муниципального конкурса «Народный учитель», аттестован на первую квалификационную категорию.
- Ваничкина А. В. — победитель конкурса «Учитель года» в номинации «Сердце отдаю детям», разработала авторскую программу внеурочной деятельности, аттестована на первую квалификационную категорию.
- Чубова А. В. — инициатор проведения Географического и Арктического диктантов в Белоярском районе, победитель Национального конкурса ППМ «Педагогическая лига: преподавание географии», аттестована на первую квалификационную категорию.
- Владимиров Д. В. — активно участвует в жизни школы, является членом государственной экзаменационной комиссии ГИА, готовится к аттестации на первую квалификационную категорию (запланирована на 2025 год).
- Формирование культуры поддержки: молодые педагоги, прошедшие адаптацию, уже сегодня выступают в роли консультантов для новых коллег, проводят мастер-классы и делятся методическими материалами.

- Тиражируемость практики: модель представлена на районном методическом совете Белоярского района как пример эффективного и воспроизводимого сопровождения молодых специалистов.

Показатель	Было (до внедрения)	Стало (после внедрения)
Уровень удержания молодых педагогов в первый год работы	~60–70%	100% (все подопечные продолжают работать в школе)
Доля молодых педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0%	100% приняли участие, 3 победителя
Прохождение аттестации на первую квалификационную категорию	Не все проходили или задерживали сроки	3 из 4 – успешно прошли, 1 в процессе (запланировано на 2025 г.)
Средний балл ОГЭ по физике (классы Владимирова Д. В.)	62	78 Примечание: средний балл 78 соответствует уровню успеваемости около 4,17 по пятибалльной шкале
Удовлетворённость подопечных системой наставничества (по результатам анкетирования)	Не проводилось	4,8 из 5

Динамика развития по годам (план — факт):

Год	Запланированный результат	Фактический результат
2022–2023	Начало сопровождения наставляемых — Мелантьева Д. А., Ваничкиной А. В. и Чубовой А. В.— по всем направлениям. Официальное	Все трое включены в систему; разработаны индивидуальные планы адаптации; модель утверждена приказом и Положением

	утверждение модели наставничества.	
2023–2024	Подключение к системе — Владимирова Д. В. Углубление адаптации и участие наставляемых в профессиональных конкурсах	Владимиров Д. В. присоединился к системе; подопечные активно участвуют в конкурсах и проектах; внедрён формат «наставнического круга»
2024–2025	Аттестация первых трех участников, представление модели на районном уровне	Мелантьев Д. А., Ваничкина А. В., Чубова А. В. успешно прошли аттестацию; модель представлена на районном методическом совете; ученики Владимирова Д. В. показывают высокие результаты на ОГЭ
2025–2026	Завершение трёхлетнего цикла адаптации Владимирова Д. В., его аттестация на первую квалификационную категорию, включение в роль наставника	Цикл завершается; аттестация запланирована на 2025 г.; подготовка к передаче опыта новым коллегам

Экономический эффект:

- Не требует финансирования со стороны школы (нет расходов на обучение наставников — они прошли аттестацию в рамках своей деятельности).
- Не используются платные платформы.
- Экономия рассчитывается исходя из средней стоимости внешнего наставничества (~100 тыс. руб./год на одного педагога): на одного педагога за 3 года: ~300 тыс. руб.; на 4 сохранённых специалиста: потенциальная экономия до 1,2 млн руб.

Модель демонстрирует высокую экономическую эффективность: значимые профессиональные достижения достигнуты при почти нулевой денежной стоимости.

11.Результативность практики

Цель практики распределённого наставничества — создание условий для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов — достигнута в значительной мере и продолжает реализовываться. Модель продемонстрировала высокую степень достижения запланированных результатов, которые являются измеримыми, значимыми и системными как для образовательной организации, так и для муниципальной системы образования Белоярского района.

Степень достижения целей:

Цель	План	Факт	Степень достижения
Успешная адаптация молодых педагогов	Сохранить 100 % наставляемых в профессии и помочь им адаптироваться	Все четыре участника продолжают работать в школе, чувствуют себя уверенно и интегрированы в коллектив	100%
Профессиональное развитие	Обеспечить участие наставляемых в конкурсах и профессиональных мероприятиях	Мелантьев Д. А., Ваничкина А. В., Чубова А. В. стали победителями муниципальных и всероссийских конкурсов; Владимиров Д. В. участвует в ГИА и готовится к участию в «Учителе года – 2025»	75% достигнуто, 25% в процессе
Аттестация на первую квалификационную категорию	Подготовить всех наставляемых к успешной аттестации в установленные сроки	Мелантьев Д. А., Ваничкина А. В., Чубова А. В. успешно прошли аттестацию; Владимиров Д.	75% достигнуто, 25% в процессе

		В. проходит подготовку, аттестация запланирована на 2025 год	
Тиражирование опыта	Представить модель на районном уровне	Модель представлена на районном методическом совете как пример эффективной и воспроизводимой практики	Достигнуто

Степень достижения целей:

Ключевые фактические результаты:

- **100% сохранение кадров** среди молодых педагогов — ни один участник не ушёл из профессии.
- **Высокие профессиональные достижения:** Мелантьев Д. А. — победитель муниципального конкурса «Народный учитель»; Ваничкина А. В. — победитель муниципального этапа конкурсов «Учитель года» в номинации «Сердце отдаю детям»; Чубова А. В. — победитель Национального конкурса ППМ «Педагогическая лига: преподавание географии».
- **Высокие образовательные результаты** учеников: учащиеся классов Владимирова Д. В. стабильно демонстрируют высокие результаты на ОГЭ по физике (средний балл — 78, что соответствует ~4,17 по пятибалльной шкале).
- **Культура поддержки:** формируется среда, в которой опыт передаётся не только от старших к младшим, но и горизонтально — между коллегами.
- **Официальное признание:** модель представлена на районном методическом совете как пример воспроизводимой и эффективной практики.

Значимость результатов:

Результаты практики имеют высокую значимость:

- для **образовательной организации** — снижение текучести кадров, повышение качества преподавания;
- для **молодых педагогов** — уверенность, карьерный рост, профессиональное признание;
- для **муниципального уровня** — наличие готовой, проверенной модели, применимой в других школах региона;
- потенциально — для **других отраслей**, принцип распределённого сопровождения может быть адаптирован в здравоохранении, социальных службах, корпоративном обучении

Практика распределённого наставничества демонстрирует высокую результативность. Запланированные цели в основном достигнуты, а часть — находится в стадии реализации. Достигнутые результаты носят системный, измеримый и качественный характер, что подтверждает эффективность модели и её готовность к масштабированию.

12. Возможности тиражирования и масштабирования

Практика распределённого наставничества «Наставничество 360°» обладает высоким потенциалом тиражирования и может быть успешно внедрена в различных образовательных организациях, а также адаптирована для других профессиональных сфер. Её эффективность, простота реализации и минимальные затраты делают модель особенно привлекательной для малокомплектных, сельских и удалённых школ.

1. Внутри системы общего образования

Модель универсальна и применима: в школах любого типа (начальная, основная, старшая школа), независимо от профиля преподавания (гуманитарные, естественнонаучные, технические предметы), в городских и сельских условиях. Успешный опыт сопровождения как учителей начальных классов, так и педагогов старшей школы (географии, физики) подтверждает её предметную и возрастную гибкость. Реализация не требует финансовых вложений: используются внутренние кадровые ресурсы и имеющаяся инфраструктура. Это делает практику доступной даже для школ с ограниченными возможностями. Для быстрого запуска разработан полный комплект документации: Положение о системе наставничества, шаблон индивидуального плана адаптации (на 3 года), банк методических материалов, анкеты удовлетворённости, протоколы «наставнических кругов», презентация для внутришкольного семинара. Этот пакет позволяет внедрить практику без длительной подготовки и является готовой «дорожной картой» для других учреждений.

2. За пределами образования

Принцип распределённого сопровождения может быть адаптирован в любых сферах, где важна комплексная адаптация новичков:

- здравоохранение — наставничество для молодых врачей, медсестёр;
- социальные службы — поддержка специалистов, работающих с уязвимыми группами;

- корпоративная среда — система адаптации новых сотрудников в компаниях;
- служба занятости и профориентация — сопровождение начинающих специалистов.

Модель особенно эффективна там, где требуется развитие сразу нескольких компетенций: профессиональных, коммуникативных, эмоциональных и цифровых.

3. Готовность к масштабированию

Практика уже прошла первый этап тиражирования: представлена на районном методическом совете Белоярского района как пример эффективной и воспроизводимой модели сопровождения молодых педагогов; признана перспективной для распространения в системе образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Авторы практики (Измайлова Ю.Ю., Починкова О.Н., Мулюкова О.А.) готовы выступать в роли консультантов и тренеров при внедрении модели в других организациях.

«Наставничество 360°» — это не разовая инициатива, а готовая, документально оформленная и проверенная на практике система, способная стать стандартом профессиональной адаптации в образовании и за его пределами.

Заключение

Практика распределённого наставничества «Наставничество 360°», реализуемая в МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский» с 2022 года, доказала свою высокую эффективность, системность и готовность к масштабированию. Основанная на разделении функций сопровождения между тремя опытными наставниками, модель обеспечивает начинающим педагогам комплексную, целостную и адресную поддержку на всех этапах профессионального становления.

За три учебных года практика прошла путь от пилотного эксперимента до зрелой, документально оформленной и воспроизводимой системы, соответствующей критерию «подтверждённая эффективность». Первые участники — Мелантьев Д. А., Ваничкина А. В. и Чубова А. В. — успешно завершили трёхлетний адаптационный цикл, прошли аттестацию на первую квалификационную категорию и стали победителями муниципальных и всероссийских профессиональных конкурсов. Их достижения свидетельствуют о высоком качестве сопровождения и устойчивости результатов.

Адаптационный цикл для учителя физики Владимирова Д. В. находится на завершающей стадии. Его успехи — высокие образовательные результаты учеников, участие в ГИА, подготовка к аттестации — подтверждают универсальность модели для разных предметных областей и возрастных групп.

Сегодня «Наставничество 360°» — это не разовая инициатива, а устойчивая, циклическая и бессрочная система, интегрированная в кадровую политику школы. Каждый новый молодой специалист автоматически включается в процесс с первого рабочего дня, что гарантирует преемственность и непрерывность развития коллектива.

Формируется культура профессиональной поддержки, где опыт передаётся естественно — не только «сверху вниз», но и горизонтально, между коллегами. Уже сегодня первые подопечные выступают в роли консультантов, проводят мастер-классы и делятся методическими материалами, становясь наставниками будущего.

Модель представлена на районном методическом совете как пример эффективной и тиражируемой практики. Полный пакет нормативных и

методических документов подготовлен для передачи другим образовательным организациям региона. Внедрение возможно без дополнительных финансовых затрат — за счёт грамотного использования внутреннего потенциала коллектива.

Мы уверены, что «Наставничество 360°» достойно широкого распространения и может стать стандартом сопровождения молодых специалистов не только в образовании, но и в других сферах, где важна комплексная адаптация новичков — здравоохранении, социальных службах, корпоративной среде. Эта практика способна внести значимый вклад в укрепление кадрового потенциала в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре и за её пределами.

25 сентября 2025 г.

Учитель начальных классов


Измайлова Юлия Юрьевна

Учитель начальных классов

Починкова Ольга Николаевна

Учитель начальных классов

Мулюкова Ольга Анатольевна

ДИРЕКТОР СОШ № 2  З.В.Исаченко





Белоярский район
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Белоярского района
«Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Белоярский»
(СОШ № 2 г. Белоярский)

ПРИКАЗ

25.08.2022

№ 541

Белоярский

**Об утверждении нормативных документов
программы распределенного наставничества
«Наставничество 360°»**

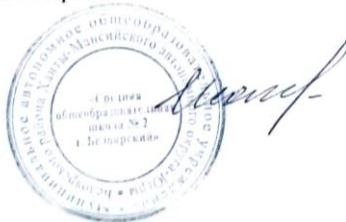
В целях совершенствования оказания методической, адаптационной, организационной помощи и профессионального развития педагогов

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу распределенного наставничества «Наставничество 360°» МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский» (Приложение 1).
2. Утвердить Положение о распределенном наставничестве МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский» (Приложение 2).
3. Утвердить список наставников и наставляемых-участников Программы (Приложение 3).
4. Утвердить шаблон Протокола «наставнического круга» (Приложение 4).
5. Утвердить форму анкетирования молодых специалистов- участников Программы. (Приложение 5).

Контроль за исполнением Приказа оставляю за собой.

Директор школы



Н.В.Исаченко

Приложение 1

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Белоярский»

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете школы
протокол № 1 от «25» августа 2022 г.



Утверждаю:
Директор MAOU «СОШ № 2 г.
Белоярский»
/Н. В. Исаченко/
«25» августа 2022 г.

Программа распределенного наставничества «Наставничество 360°»
в MAOU «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Белоярский»



Фамилия, имя, отчество авторов:

Юлия Юрьевна Измайлова

Ольга Николаевна Починкова

Ольга Анатольевна Мулюкова

Должность: учителя начальных классов,
высшей квалификационной категории

г. Белоярский, 2022



Белоярский район
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
Белоярского района
«Средняя общеобразовательная школа
№ 2 г. Белоярский»
(СОШ № 2 г. Белоярский)

ПОЛОЖЕНИЕ

25.08.2022 г. № 458

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 25.08.2022 г. № 458

СОГЛАСОВАНО
Педагогический совет
№6 от 25.05.2022 г.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат
6AF83ED912478D50B8A3EA6345CCF495
Владелец Исаченко Наталья Валентиновна
Действителен с 23.11.2023 по 15.02.2025

о системе наставничества «Наставничество 360°» в СОШ № 2 г. Белоярский»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский», а также во исполнение региональных и муниципальных программ по поддержке молодых педагогов и повышению качества кадрового потенциала.

1.2. Модель наставничества «Наставничество 360°» представляет собой систему распределённого сопровождения начинающих педагогов, при которой поддержка осуществляется тремя наставниками, каждый из которых специализируется в своей ключевой области профессиональной деятельности: организация учебного процесса; воспитательная работа с классом; взаимодействие с родителями и использование цифровых образовательных платформ.

1.3. Целью Положения является создание правовой и организационной основы для реализации комплексной, системной и непрерывной поддержки молодых педагогов с возможностью плавного перехода к участию в системе реверсивного наставничества по мере профессионального роста и формирования экспертных компетенций.

2. Основные понятия и термины

- 2.1. Наставничество «Наставничество 360°» — модель распределённого сопровождения молодого педагога, основанная на разделении функций наставничества между тремя опытными коллегами по направлениям, указанным в п. 1.2.
- 2.2. Наставляемый — педагог, имеющий стаж работы до трёх лет, включённый в систему наставничества с первого дня работы.
- 2.3. Наставник — педагог-наставник высшей квалификационной категории, имеющий подтверждённую компетентность в одной из трёх зон экспертизы, утверждённый приказом директора.

- 2.4. Индивидуальный план адаптации — персонализированный документ, включающий цели, задачи, формы взаимодействия, критерии оценки результатов и график сопровождения.
- 2.5. Наставнический круг — регулярная (1 раз в четверть) групповая встреча наставников и наставляемых для обсуждения текущих задач, обмена опытом и принятия решений.
- 2.6. Реверсивное наставничество — форма наставничества, при которой педагоги, обладающие компетенциями в современных цифровых технологиях, инновационных методиках и молодёжных практиках, выступают в роли наставников для коллег, желающих освоить новые навыки.

3. Цели и задачи

3.1 Цель: создание условий для успешной профессиональной адаптации, устойчивого роста и удержания молодых педагогов в профессии с последующей интеграцией в систему реверсивного наставничества.

3.2. Задачи:

- обеспечить целостную и адресную поддержку по трём ключевым направлениям педагогической деятельности;
- снизить уровень профессионального стресса и эмоционального выгорания у начинающих педагогов;
- повысить качество образовательных и воспитательных результатов;
- сформировать в коллективе культуру взаимоподдержки, преемственности и горизонтального обмена опытом;
- подготовить молодых педагогов к аттестации на первую квалификационную категорию;
- обеспечить плавный переход бывших наставляемых в статус наставников в рамках реверсивного наставничества;
- подготовить модель к тиражированию внутри муниципальной системы образования.

4. Организационные основы наставничества

- 4.1. Система «Наставничество 360°» реализуется на основании приказа директора школы.
- 4.2. Руководство деятельностью осуществляет заместитель директора по методической работе, либо лицо его заменяющее.
- 4.3. Наставники назначаются приказом директора с указанием их зоны экспертизы.
- 4.4. Наставляемые — все педагоги со стажем до 3 лет, поступившие на работу в школу. Включение в систему происходит автоматически с первого рабочего дня.
- 4.5. Срок сопровождения в рамках системы «Наставничество 360°» составляет 3 учебных года и начинается автоматически с первого рабочего дня молодого педагога. Трёхлетний срок закрепляется в индивидуальном плане адаптации и является единым для всех участников системы. По мере достижения профессиональной уверенности и формирования экспертных компетенций наставляемый может быть включён в систему реверсивного наставничества в качестве наставника.
- 4.6. Переход к реверсивному наставничеству осуществляется на добровольной основе, оформляется отдельным приказом директора и регулируется Положением о реверсивном наставничестве в МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский».

5. Форма и режим взаимодействия

5.1. Основные формы взаимодействия:

- индивидуальные консультации (очно/онлайн);
- наблюдение за уроками и внеклассными мероприятиями с обратной связью;

- регулярные «наставнические круги» (1 раз в четверть);
- мастер-классы от наставников и бывших наставляемых;
- доступ к электронному банку методических материалов.

5.2. Режим взаимодействия:

- не менее 4–6 часов в месяц на одного наставляемого (суммарно по всем наставникам);
- «наставнический круг» — 1 раз в четверть (2 академических часа).

6. Документационное сопровождение

6.1. К документам, регламентирующим деятельность, относятся:

- настоящее Положение;
- приказы директора (о внедрении системы, о назначении наставников, об утверждении индивидуальных планов);
- индивидуальные планы адаптации;
- протоколы «наставнических кругов»;
- анкеты удовлетворённости наставляемых;
- банк методических материалов (шаблоны, чек-листы, инструкции);

7. Мониторинг и оценка эффективности

7.1. Мониторинг проводится ежегодно и включает:

- анализ выполнения индивидуальных планов;
- анкетирование наставляемых (удовлетворённость — по 5-балльной шкале);
- оценку профессиональных достижений (участие в конкурсах, аттестация, результаты учеников);
- анализ кадровой устойчивости (сохранение молодых педагогов в школе).

7.2. Итоги мониторинга рассматриваются на заседаниях методического совета и используются для корректировки модели.

8. Права и обязанности участников

8.1. Обязанности наставника:

- осуществлять сопровождение наставляемого в рамках своей зоны экспертизы (организация учебного процесса / воспитательная работа с классом / взаимодействие с родителями и использование цифровых платформ);
- совместно с наставляемым разрабатывать и реализовывать индивидуальный план адаптации на трёхлетний период;
- проводить регулярные консультации, наблюдения за уроками и внеклассными мероприятиями с последующей конструктивной обратной связью;
- участвовать в «наставнических кругах» (не реже 1 раза в четверть);
- обеспечивать конфиденциальность, уважительное и доверительное взаимодействие;
- своевременно информировать заместителя директора по методической работе, либо лицо его заменяющее, о возникающих трудностях в процессе сопровождения;
- способствовать формированию у наставляемого профессиональной уверенности, инициативности и готовности к аттестации.

8.2. Права наставника:

- вносить предложения по совершенствованию системы наставничества;
- участвовать в школьных, муниципальных и региональных мероприятиях, связанных с наставничеством;

- получать признание за вклад в развитие кадрового потенциала школы (грамоты, благодарности, участие в конкурсах «Наставник года» и др.);
- использовать накопленный опыт для участия в системе реверсивного наставничества в качестве наставляемого (при необходимости освоения новых компетенций);
- рассчитывать на поддержку со стороны администрации и методической службы в реализации наставнической деятельности.

8.3. Обязанности наставляемого:

- активно участвовать во всех формах сопровождения, предусмотренных индивидуальным планом адаптации;
- выполнять рекомендации наставников в рамках своей зоны экспертизы;
- своевременно готовить необходимую документацию (рабочие программы, планы уроков, материалы для родительских собраний и др.);
- участвовать в «наставнических кругах» и других коллективных мероприятиях системы;
- стремиться к профессиональному росту, участию в конкурсах, проектах и аттестации;
- уважительно и ответственно относиться к опыту и времени наставников.

8.4. Права наставляемого:

- получать своевременную, квалифицированную и адресную поддержку от трёх наставников в течение трёх учебных лет;
- обращаться за консультацией к любому из наставников в рамках его зоны экспертизы;
- участвовать в разработке и корректировке индивидуального плана адаптации;
- получать доступ к электронному банку методических материалов (шаблоны, чек-листы, инструкции);
- по завершении трёхлетнего цикла быть рекомендованным к участию в системе реверсивного наставничества в качестве наставника (в направлениях, где он приобрёл экспертные компетенции);
- рассчитывать на психологическую и профессиональную поддержку в случае возникновения трудностей.

9. Механизмы мотивации и поощрения

11.1. Наставники и наставляемые, добившиеся значимых результатов, могут быть отмечены:

- грамотами и благодарностями;
- включением в «Доску почёта»;
- рекомендацией к участию в конкурсах («Наставник года», «Учитель года» и др.);
- привлечением к роли консультантов при масштабировании модели.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора.

10.2. Положение может быть дополнено или изменено в установленном порядке.

10.3. Модель «Наставничество 360°» является неотъемлемой частью кадровой политики школы и функционирует как бессрочная, циклическая и воспроизводимая система, обеспечивающая непрерывный цикл профессионального роста: начинающий педагог → уверенный специалист → наставник → наставляемый в новом контексте.

Состав группы, реализующей программу распределенного наставничества

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Роль в проекте
1.	Измайлова Юлия Юрьевна	Учитель начальных классов	Наставник
2.	Починкова Ольга Николаевна	Учитель начальных классов	Наставник
3.	Муллюкова Ольга Анатольевна	Учитель начальных классов	Наставник
4.	Мелантьев Данила Андреевич	Учитель начальных классов	Наставляемый
5.	Ваничкина Анастасия Владимировна	Учитель начальных классов	Наставляемый
6.	Чубова Алеся Витальевна	Учитель географии	Наставляемый

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
БЕЛОЯРСКОГО РАЙОНА
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 г. БЕЛОЯРСКИЙ»**

ПРОТОКОЛ заседания «наставнического круга»

от «_» _____ 202_

№ _

Тема: «_____».

Присутствовали:

Наставники:

Члены наставнической группы:

Повестка дня:

- 1.
- 2.
- 3.

Слушали:

По 1 вопросу:

По 2 вопросу:

По 3 вопросу:

Решили:

- 1.
- 2.
- 3.

Председатель _____ /Измайлова Ю.Ю./

Секретарь _____ / Ваничкина А.В./

АНКЕТА УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

Цель анкетирования: оценка эффективности системы распределённого наставничества и уровня поддержки, оказанной молодому педагогу.

Инструкция: пожалуйста, оцените по пятибалльной шкале (где 1 — совсем не согласен, 5 — полностью согласен) степень вашего согласия с утверждениями. В конце анкеты есть возможность высказать своё мнение в свободной форме.

- Часть 1: Общая информация

ФИО наставляемого:	
Должность:	
Стаж работы:	
Период участия в системе наставничества:	с « \langle » _____ 20 г. по « \rangle » _____ 20__

- Часть 2: Оценка по пятибалльной шкале

(1 — совсем не согласен, 2 — скорее не согласен, 3 — нейтрально, 4 — скорее согласен, 5 — полностью согласен)

№	Утверждение	Оценка
1	Я чувствовал(а) поддержку с первого дня работы в школе.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
2	Мне были понятны цели и задачи трёхлетнего плана адаптации.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
3	Наставники своевременно отвечали на мои вопросы и помогали в решении профессиональных трудностей.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4	Поддержка по организации учебного процесса (планирование, методика, технологии) была полезной.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
5	Поддержка по воспитательной работе (классный час, работа с трудными детьми) была полезной.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
6	Поддержка по взаимодействию с родителями и цифровым платформам была полезной.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
7	Формат "наставнического круга" помог мне чувствовать себя частью команды.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
8	Банк методических материалов (шаблоны, чек-листы, образцы) был удобен и полезен.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
9	Система наставничества способствовала моему профессиональному росту и уверенности.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
10	Я рекомендовал(а) бы эту модель наставничества другим молодым педагогам.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

- Часть 3: Открытые вопросы (по желанию)

Какой вид поддержки был для вас наиболее ценным? Почему?

Что можно улучшить в системе наставничества?

Хотите ли вы стать наставником в будущем? Если да — почему?

- Часть 4: Итоговая самооценка

Как бы вы оценили свою общую удовлетворённость системой наставничества?

1 2 3 4 5

Какие ваши профессиональные достижения стали возможны благодаря поддержке наставников?

Подпись и дата

Наставляемый:

_____ /ФИО/

«_» _____ 20 г.

Наставники (для ознакомления):

_____ /Ю.Ю. Измайлова/

_____ /О.Н. Починкова/

_____ /О.А. Мулюкова/

Ключевые контрольные точки и этапы внедрения (2022–2026 гг.)

Практика организована как непрерывная и циклическая система.

С каждым новым молодым педагогом автоматически запускается новый трёхлетний цикл сопровождения

Период	Этап	Ключевые действия	Результат
2022–2023 (1 год)	Зарождение и пилотный запуск	<ul style="list-style-type: none"> - Анализ потребностей молодых педагогов; - Подбор и подготовка наставников (Измайлова Ю.Ю., Починкова О.Н., Мулюкова О.А.); - Разработка индивидуальных планов адаптации; - Утверждение модели Положением и приказом директора; - Включение первых трёх участников: Мелантьева Д.А., Ваничкиной А.В., Чубовой А.В. 	<ul style="list-style-type: none"> - Модель официально закреплена в нормативных актах; - Все участники успешно прошли первый год адаптации; - Получены положительные отзывы; - Принято решение о продолжении и расширении практики.
2023–2024 (2 год)	Расширение и масштабирование	<ul style="list-style-type: none"> - Включение в систему четвёртого участника — Владимирова Д.В. (учитель физики); - Разработка для него индивидуального плана; - Запуск формата «наставнический круг» (1 раз в четверть); - Создание банка методических 	<ul style="list-style-type: none"> - Доказана возможность параллельного сопровождения нескольких педагогов; - Модель адаптирована для разных предметных областей; - Все участники успешно завершили второй год программы; - Формат «наставнического круга» стал регулярным элементом школьной

		<p>материалов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проведение внутришкольного семинара; - Участие подопечных в конкурсах. 	<p>жизни.</p>
<p>2024–2025</p> <p>(3 год)</p>	<p>Глубокая адаптация и достижение результата</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Завершение трёхлетнего цикла Мелантьева Д.А., Ваничкиной А.В., Чубовой А.В.; - Подготовка к аттестации; - Представление модели на районном методическом совете. 	<ul style="list-style-type: none"> - Все три участника успешно прошли аттестацию на первую квалификационную категорию; - Модель представлена как пример эффективной практики; - Признана готовой к тиражированию.
<p>2025–2026</p> <p>(4 год)</p>	<p>Завершение текущих циклов и подготовка к тиражированию</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Завершение адаптационного цикла для Владимирова Д.В.; - Подготовка к его аттестации; - Включение его в систему в роли консультанта; - Систематизация опыта и подготовка пакета документов для передачи другим школам. 	<p>Запланировано:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Прохождение аттестации; - Включение в команду наставников; - Передача опыта новым коллегам; - Формирование «дорожной карты» для тиражирования.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
БЕЛОЯРСКОГО РАЙОНА
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 Г. БЕЛОЯРСКИЙ»

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН АДАПТАЦИИ
молодого педагогического работника**

ФИО: Ваничкина Анастасия Владимировна

Должность: учитель начальных классов

Дата выхода на работу: 1 сентября 2022 г.

Срок реализации плана: 3 года (2022–2025 гг.)

Цель плана - обеспечение успешной профессиональной адаптации молодого педагога через системное сопровождение тремя наставниками по ключевым направлениям: организация учебного процесса, воспитательная работа, взаимодействие с родителями и цифровыми платформами.

Наставники и зоны экспертизы

Наставник	Зона экспертизы
Починкова Ольга Николаевна, учитель начальных классов	1. Организация учебного процесса
Мулюкова Ольга Александровна, учитель начальных классов	2. Воспитательная работа с классом
Измайлова Юлия Юрьевна, учитель начальных классов	3. Взаимодействие с родителями и цифровыми платформами

Этапы реализации и задачи по годам

1-й учебный год (2022–2023)

Тема: адаптация — преодоление стресса, освоение базовых компетенций

Направление	Задачи	Форма взаимодействия	Сроки	Критерии
1. Учебный процесс (Починкова О.Н.)	<ul style="list-style-type: none"> - Освоить рабочую программу по УМК; - Научиться составлять КТП; - Провести первый урок с обратной связью. 	<ul style="list-style-type: none"> - Консультации по расписанию; - Наблюдение за уроком + разбор; - Совместное планирование. 	Ежемесячно	<ul style="list-style-type: none"> - Урок проведён; - Получена обратная связь; - КТП утверждено.
2. Воспитательная работа (Мулюкова О.А.)	<ul style="list-style-type: none"> - Познакомиться с детьми и родителями; - Провести первый классный час; - Организовать участие класса в школьном мероприятии. 	<ul style="list-style-type: none"> - Консультация; - Наблюдение за классным часом; - Участие в "наставническом круге". 	1 раз в 2 недели	<ul style="list-style-type: none"> - Классный час проведён; - Отчёт о мероприятии представлен.
3. Цифра и родители (Измайлова Ю.Ю.)	<ul style="list-style-type: none"> - Освоить электронный дневник; - Подготовиться к первому родительскому собранию под сопровождением; - Научиться вести коммуникацию с родителями. 	<ul style="list-style-type: none"> - Обучение в ГИС Образование ЮГРЫ; - Мастер-класс «Первое собрание»; - Консультация по конфликтам. 	По запросу + 1 раз в мес.	<ul style="list-style-type: none"> - Доступы активированы; - Протокол собрания сдан; - Анкета удовлетворённости заполнена.

Этапы реализации и задачи по годам

2-й учебный год (2023–2024)

Тема: Стабилизация — развитие самостоятельности и вовлечённости

Направление	Задачи	Форма взаимодействия	Сроки	Критерии
1. Учебный процесс (Починкова О.Н.)	<ul style="list-style-type: none"> - Самостоятельно составить рабочую программу; - Провести открытый урок; - Использовать интерактивные технологии. 	<ul style="list-style-type: none"> - Наблюдение за открытым уроком; - Рефлексия после урока; - Участие в методическом совещании. 	Ежеквартально	<ul style="list-style-type: none"> - Программа утверждена; - Открытый урок проведён; - Отзыв коллег получен.
2. Воспитательная работа (Мулюкова О.А.)	<ul style="list-style-type: none"> - Провести цикл классных часов; - Организовать внеклассное мероприятие; - Работать с трудными детьми. 	<ul style="list-style-type: none"> - Консультация; - Наблюдение; - Разбор ситуации. 	По графику	<ul style="list-style-type: none"> - Мероприятие проведено; - Диагностика класса выполнена.
3. Цифра и родители (Измайлова Ю.Ю.)	<ul style="list-style-type: none"> - Самостоятельно спланировать и провести 4 родительских собрания за год; - Организовать тематическое собрание с привлечением внешнего эксперта; - Настроить систему обратной связи с родителями (опросы, рассылки). 	<ul style="list-style-type: none"> - Консультация по тематике; - Рефлексия после каждого собрания; - Поддержка в технической части. 	Ежеквартально	<ul style="list-style-type: none"> - Все собрания проведены; - Есть фото/видео, протоколы; - Получена обратная связь от родителей; - Отчёт представлен на "наставническом круге".

Этапы реализации и задачи по годам

3-й учебный год (2024–2025)

Тема: Профессиональная уверенность — инициативность и рост

Направление	Задачи	Форма взаимодействия	Сроки	Критерии
1. Учебный процесс (Починкова О.Н.)	<ul style="list-style-type: none"> - Подготовиться к аттестации; - Разработать авторскую программу внеурочной деятельности; - Победить в конкурсе. 	<ul style="list-style-type: none"> - Поддержка при подаче документов; - Рецензирование программы; - Тренинг публичных выступлений. 	По этапам	<ul style="list-style-type: none"> - Аттестация пройдена; - Программа утверждена; - Победа в конкурсе.
2. Воспитательная работа (Мулюкова О.А.)	<ul style="list-style-type: none"> - Создать классное сообщество; - Провести проект с участием родителей; - Передать опыт новичкам. 	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в "наставническом круге"; - Координация проекта; - Консультация нового стажёра. 	Ежеквартально	<ul style="list-style-type: none"> - Проект завершён; - Отчёт представлен; - Новый педагог поддержан.
3. Цифра и родители (Измайлова Ю.Ю.)	<ul style="list-style-type: none"> - Настроить цифровое портфолио класса; - Организовать онлайн-встречу с родителями; - Поделиться опытом на районном уровне. 	<ul style="list-style-type: none"> - Консультация; - Поддержка в технической части; - Подготовка к выступлению. 	По графику	<ul style="list-style-type: none"> - Портфолио создано; - Встреча проведена; - Выступление состоялось.

Критерии итоговой оценки эффективности плана (по окончании 3 лет)

Показатель	Цель	Факт (оценка)
Успешная адаптация	Сохранение в должности, уверенность в профессии	Достигнуто
Прохождение аттестации	Аттестация на первую квалификационную категорию	Успешно пройдена в 2024–2025 гг.
Участие в конкурсах	Участие и победа в муниципальных конкурсах	Победа в муниципальном этапе конкурса «Учитель года» в номинации «Сердце отдаю детям»
Удовлетворённость	Средний балл анкетирования (от 1 до 5)	4,8
Тиражирование опыта	Участие в "наставнических кругах", помощь новичкам	Активное участие

Конфиденциальность

Данный план является внутренним документом и предназначен для использования в целях профессионального сопровождения. Распространение информации возможно только с согласия всех участников.

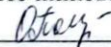
Подписи сторон

Наставляемая:

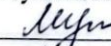
Ваничкина А. В.  /А. В. Ваничкина/
«31» мая 2025 г.

Наставники:


Починкова О. Н., учитель начальных классов

 /О. Н. Починкова/
«31» мая 2025 г.

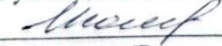
Мулюкова О. А., учитель начальных классов

 /О. А. Мулюкова/
«31» мая 2025 г.

Измайлова Ю. Ю., учитель начальных классов

 /Ю. Ю. Измайлова/
«31» 05 2025 г.

Руководитель школы (для ознакомления):

 /Н. В. Исаченко/
«31» 05 2025 г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
БЕЛОЯРСКОГО РАЙОНА
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 Г. БЕЛОЯРСКИЙ»

СВОДНЫЙ ОТЧЁТ

по результатам анкетирования наставляемых педагогических работников
за период реализации практики распределённого наставничества (2022–2025
гг.)

г. Белоярский, 2025 г.

1. Цель отчёта

Оценка эффективности системы распределённого наставничества «Наставничество 360°» с позиции подопечных, выявление уровня удовлетворённости оказываемой поддержкой, а также анализ потребностей и предложений для дальнейшего совершенствования модели.

2. Период проведения анкетирования

Анкетирование проводилось ежегодно в конце учебного года:

2023 год — по итогам первого года адаптации;

2024 год — по итогам второго года;

2025 год — по итогам завершения цикла для первых участников.

3. Участники анкетирования

В опросе приняли участие все молодые педагоги, проходившие сопровождение в рамках модели:

Мелантьев Д. А. (учитель начальных классов)

Ваничкина А. В. (учитель начальных классов)

Чубова А. В. (учитель географии)

Владимиров Д. В. (учитель физики)

Всего — 4 человека. Анкетирование охватило 100% участников системы.

4. Методика и инструментарий

Использовалась авторская анкета закрытого и открытого типа, включающая вопросы по следующим направлениям:

- Удовлетворённость системой наставничества;
- Эффективность сопровождения по трём зонам экспертизы (учебная, воспитательная, цифровая работа);
- Оценка компетентности и доступности наставников;
- Личностный рост и уверенность в профессиональной среде;
- Предложения по улучшению практики.

Шкала оценок — от 1 до 5 баллов (1 — «неудовлетворительно», 5 — «отлично»).

5. Основные результаты

5.1. Общий уровень удовлетворённости

Год	Средний балл удовлетворенности
2023	4,6
2024	4,7
2025	4,8

Участники отметили, что система оказала существенную поддержку в адаптации к новым условиям труда, помогла преодолеть стресс и сформировать уверенность в своих профессиональных компетенциях.

5.2. Оценка по ключевым направлениям сопровождения

Направление сопровождения	Средний балл (2025)	Комментарии участников
Организация учебного процесса	4,9	«Наставник помог мне составить рабочую программу, подобрать методические материалы и внедрить современные технологии на уроках». — Мелантьев Д.А.
Воспитательная работа с классом	4,8	«Благодаря консультациям я научилась выстраивать отношения с родителями, проводить классные часы и работать с трудными детьми». — Ваничкина А.В.
Взаимодействие с родителями и цифровыми платформами	4,7	«Без помощи наставника я бы не справился с электронным журналом и подготовкой к первому родительскому собранию». — Владимиров Д.В.

1.3. Оценка работы наставников

1.4.

Критерий	Средний балл	Характеристика
Профессионализм	5,0	Все наставники имеют высшую категорию, категорию "Педагог - наставник" и многолетний опыт.
Доступность	4,8	Консультации предоставляются как очно, так и онлайн по запросу.
Поддержка и доброжелательность	4,9	«Чувствую, что могу обратиться в любой момент — меня всегда выслушают и помогут». — Чубова А.В.
Системность сопровождения	4,8	Отмечена чёткая структура взаимодействия: планы, встречи, наблюдения.

5.4. Индивидуальные достижения и личностный рост

Участники отметили значительный прогресс в профессиональной деятельности:

- Все четверо успешно прошли или готовятся к аттестации на первую квалификационную категорию.
- Трое стали победителями муниципальных и всероссийских конкурсов.

- Все активно участвуют в школьной жизни, руководят кружками, проектами и внеурочной деятельностью.
- Учителя чувствуют себя уверенно, перестали испытывать страх перед классом и родителями.

6. Выводы

- Практика распределённого наставничества «Наставничество 360°» высоко оценена наставляемыми педагогами: средний балл удовлетворённости — 4,8 из 5.
- Наиболее востребованы и эффективны все три направления сопровождения, особенно помощь в организации учебного процесса.
- Работа наставников признана профессиональной, системной и эмоционально поддерживающей.
- Участники отмечают значительный личностный и профессиональный рост за время адаптации.
- Модель способствует формированию культуры доверия, преемственности и взаимопомощи в коллективе.

7. Рекомендации на будущее



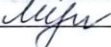
- Продолжать ежегодное анкетирование новых участников системы.
- Включить в анкету вопрос о желаемом темпе и интенсивности сопровождения.
- Создать канал обратной связи для оперативного реагирования на возникающие трудности.
- По мере накопления опыта привлекать бывших подопечных к проведению мастер-классов и консультированию новых коллег.

Ответственные за проведение анкетирования:

Измайлова Ю.Ю., Починкова О.Н., Мулюкова О.А. — наставники, учителя начальных классов

Дата составления отчёта: 15 мая 2025 г.

Наставники (для ознакомления):


_____/Ю.Ю. Измайлова/

_____/О.Н. Починкова/

_____/О.А. Мулюкова/

АНКЕТА УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

Цель анкетирования: оценка эффективности системы распределённого наставничества и уровня поддержки, оказанной молодому педагогу.

Инструкция: пожалуйста, оцените по пятибалльной шкале (где 1 — совсем не согласен, 5 — полностью согласен) степень вашего согласия с утверждениями. В конце анкеты есть возможность высказать своё мнение в свободной форме.

• Часть 1: Общая информация

ФИО наставляемого: Вашкина Анастасия Владимировна
 Должность: Учитель начальных классов
 Стаж работы: 1 год
 Период участия в системе наставничества: с фев 2022 по 31.05 2023 г.

• Часть 2: Оценка по пятибалльной шкале

(1 — совсем не согласен, 2 — скорее не согласен, 3 — нейтрально, 4 — скорее согласен, 5 — полностью согласен)

№	Утверждение	Оценка
1	Я чувствовал(а) поддержку с первого дня работы в школе.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input checked="" type="checkbox"/> 5
2	Мне были понятны цели и задачи трёхлетнего плана адаптации.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input checked="" type="checkbox"/> 5
3	Наставники своевременно отвечали на мои вопросы и помогали в решении профессиональных трудностей.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input checked="" type="checkbox"/> 5
4	Поддержка по организации учебного процесса (планирование, методика, технологии) была полезной.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input checked="" type="checkbox"/> 5
5	Поддержка по воспитательной работе (классный час, работа с трудными детьми) была полезной.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input checked="" type="checkbox"/> 5
6	Поддержка по взаимодействию с родителями и цифровым платформам была полезной.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input checked="" type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
7	Формат "наставнического круга" помог мне чувствовать себя частью команды.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input checked="" type="checkbox"/> 5
8	Банк методических материалов (шаблоны, чек-листы, образцы) был удобен и полезен.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input checked="" type="checkbox"/> 5
9	Система наставничества способствовала моему профессиональному росту и уверенности.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input checked="" type="checkbox"/> 5
10	Я рекомендовал(а) бы эту модель наставничества другим молодым педагогам.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input checked="" type="checkbox"/> 5

Починкова О.Н. - оказала огромную помощь в освоении учебного процесса. помогла разобраться в КТМ, показала, как использовать интерактивные ресурсы на уроках. Часть 3: Открытые вопросы (по желанию) Благодаря ее советам я более и грамотно оценивать знания учащихся. рел. была в пер. колесо и пере-

Измайлова Ю.Ю. - она научила меня уверенно работать с электронными дневниками, подготовиться к уроку, разбираться в программах, выстраивать ежедневные сообщения с родителями, не боясь конфликтов и чувствовать поддержку.

Что можно улучшить в системе наставничества?

Можно чаще проводить наблюдения за уроками в обратной связи, иногда хочется, чтобы кто-то просто пришел и сказал: "Наст, ты делаешь хорошо, и здесь лучше попробуй так". Новизной все отлично!

Хотите ли вы стать наставником в будущем? Если да — почему?

Да, обязательно. Меня поддерживали и я хочу передать этот опыт новым коллегам. Это очень важно для нашей профессии.

• Часть 4: Итоговая самооценка

Как бы вы оценили свою общую удовлетворенность системой наставничества?

1 2 3 4 5

Какие ваши профессиональные достижения стали возможны благодаря поддержке наставников?

Провела 4 родительских собрания, внедрила интерактивные технологии на уроках, успешно провела ~~два~~ массовый час на тему экологии. Без помощи наставников я бы не решилась.

Подпись и дата

Наставляемый:

Ваникина А.В. /ФИО/

25 мая 2023 г.

Наставники (для ознакомления):

ИЮ /Ю.Ю. Измайлова/

ОНО /О.Н. Починкова/

МУ /О.А. Мулюкова/

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
БЕЛОЯРСКОГО РАЙОНА
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 г. БЕЛОЯРСКИЙ»

ПРОТОКОЛ заседания «наставнического круга»

от «12» сентября 2022

№ 1

Тема: «Организационное заседание наставнической группы. Ознакомление с базовыми документами».

Присутствовали:

Наставники группы: Измайлова Ю.Ю., Починкова О.Н., Мулюкова О.А.

Члены наставнической группы: 3 человека

Повестка дня:

1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 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». Ознакомление с приказом о внедрении модели распределенного наставничества в МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский»;
2. Знакомство с правилами внутреннего распорядка школы, с традициями школы.
3. Ознакомление и утверждение Программы наставничества в МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский», а также с индивидуальными планами адаптации.
4. Формирование базы данных наставников и наставляемых.

Слушали:

По 1 вопросу:

Измайлову Ю.Ю – наставника, которая рассказала о цели работы: «Создание условий для эффективного развития профессиональной компетентности начинающего педагога», а также перечислила основные задачи:

1. Сформировать представление о статусе педагога и системе его работы в условиях инновационного развития.
2. Расширить знания, умения и навыки в организации педагогической деятельности: самообразование, обобщение и внедрение передового опыта, создание методической продукции, аналитической деятельности и т.д.
3. Выявлять профессиональные, методические проблемы в учебном процессе начинающих преподавателей и содействовать их разрешению.

4. Пропагандировать педагогическое мастерство опытных преподавателей и оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики.

Определила основные направления работы:

- профилактическая работа;
- организация профессиональной коммуникации;
- мотивация самообразования;
- повышение квалификации начинающих педагогов;
- воспитательная работа в группе;
- психологическое сопровождение деятельности начинающих педагогов

И формы работы:

1. беседы;
2. лекции;
3. индивидуальные и групповые консультации с методистом;
4. знакомство с новинками методической литературы;
5. дискуссии;
6. семинары- практикумы;
7. психологические тренинги;
8. обмен опытом;
9. участие в муниципальных методических семинарах, конференциях, конкурсах;
10. курсы повышения квалификации;
11. взаимопосещения занятий.

Измайлова Ю.Ю. рассказала, что наш новый руководящий документ — это Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», он является основополагающим документом, задающим правовые основы регулирования сферы профессионального образования в Российской Федерации. Федеральный закон закрепляет ключевые аспекты уже сложившейся системы профессионального образования, а также задает новые перспективы для ее развития, обратила внимание на основные изменения и инновации данного закона.

По 2 вопросу:

Починкова О.Н.-наставник рассказала, что Трудовое законодательство РФ предусматривает различные документы, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем. Всем известно, что при приеме на работу заключается трудовой договор, что работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и т.п., она ознакомила присутствующих с основными положениями правил внутреннего распорядка, Уставом школы. Так же она обратила внимание, что соблюдение правил внутреннего распорядка обеспечивает эффективное взаимодействие участников образовательного процесса, а также комфортное пребывание обучающихся. Введение Правил имеет целью способствовать совершенствованию качества результативности образовательного процесса.

По 3 вопросу:


Мулюкова О.А.-наставник подробнее остановилась на основных этапах реализации индивидуальной программы адаптации молодых специалистов, ознакомила с муниципальной Дорожной картой наставничества в Белоярском

также предложила участникам создать свой чат на платформе «Сферум».

Решили:

1. Рекомендовать молодым педагогам посещать занятия опытных коллег, качественно заниматься самообразованием. Молодым педагогическим работникам изучить ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
2. Молодым специалистам подробно изучить правила внутреннего распорядка, устав школы, в своей работе руководствоваться данными документами. Молодым специалистам изучить нормативные документы по организации своей работы, а также методические рекомендации по ведению электронных журналов, при работе с документацией преподавателя руководствоваться нормативными документами.
3. Утвердить «Программу распределенного наставничества», а также индивидуальные планы адаптации.
4. Заполнить таблицы персонифицированного реестра наставников и наставляемых в срок до 30.09.2022.

Председатель  /Измайлова Ю.Ю./

Секретарь  /Мелантьев Д.А./

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ГУБЕРНАТОР



**БЛАГОДАРСТВЕННОЕ
ПИСЬМО**

**Мелантьеву
Даниле Андреевичу**

учителю начальных классов
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения Белоярского района
«Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Белоярский»

**за высокое профессиональное мастерство,
эффективную и добросовестную работу**

Губернатор
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры

Н.В. Комарова

2023 год



**КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
АДМИНИСТРАЦИИ БЕЛОЯРСКОГО РАЙОНА**

**Благодарственное
ПИСЬМО
НАГРАЖДАЕТСЯ**

Мелантьев Данила Андреевич,

учитель начальных классов
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Белоярский»,

***за успехи в профессиональной деятельности,
в связи с празднованием Дня учителя.***

Заместитель председателя



С.Л.Лукиных

Распоряжение от 30 сентября 2024 года № 315

г. Белоярский

ДИПЛОМ

ПОБЕДИТЕЛЯ

ИНТЕРНЕТ-КОНКУРСА

“НАРОДНЫЙ УЧИТЕЛЬ-2023”

**МЕЛАНТЬЕВ
ДАНИЛА АНДРЕЕВИЧ**

УЧИТЕЛЬ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ

МАОУ БЕЛОЯРСКОГО РАЙОНА

**“СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2
г. БЕЛОЯРСКИЙ”**

**Директор МАУК Белоярского района
ЦКиД, КЗ «Камертон»**



Ю.Г. Никишин

**г. БЕЛОЯРСКИЙ
2023**

**МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ЭТАП ВСЕРОССИЙСКИХ КОНКУРСОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА
В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕДАГОГ ГОДА – 2024»**

ДИПЛОМ I СТЕПЕНИ

НАГРАЖДАЕТСЯ

**ВАНИЧКИНА АНАСТАСИЯ
ВЛАДИМИРОВНА,**

**УЧИТЕЛЬ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ БЕЛОЯРСКОГО
РАЙОНА «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
№2 Г. БЕЛОЯРСКИЙ»**

**ПОБЕДИТЕЛЬ КОНКУРСА
«СЕРДЦЕ ОТДАЮ ДЕТЯМ – 2024»**

**Председатель
Комитета по образованию
администрации Белоярского района**



И.В.Вакуленко

**г. Белоярский
распоряжение Комитета по образованию
№404 от 14 ноября 2024 года**



Управление образования
администрации Октябрьского района

ДИПЛОМ
III СТЕПЕНИ

вручается

Ваничкиной Анастасии Владимировне,
учителю начальных классов
МАОУ «СОШ № 2 г.Белоярский»
призёру
конкурсной части
межмуниципального интенсива
«Современные формы обучения»



Номинация:
«Обучение на основе вызовов»

В.А. Воробьев

Заместитель главы Октябрьского района
по социальным вопросам,
и.о. начальника Управления образования
администрации Октябрьского района



10-23 мая 2025 года



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ

ДИПЛОМ

Настоящим подтверждается, что

Чубова Алёся Витальевна

является победителем Национального конкурса педагогического профессионального мастерства «Педагогическая лига: преподавание географии» с включением в состав экспертов федеральной инновационной площадки Минобрнауки России "Единый урок.рф"

Конкурс проводился АНО "АГТИ" во взаимодействии с ООО "ШЕГ" при поддержке Минпросвещения России и Минобрнауки России



Номер документа: 803_2675388
Дата выдачи: 01.12.2024

Описание мероприятия и результаты размещены по ссылке: <https://www.edinyiyurok.rf/index.php/en/leaderaward/schedule>




Абрамов С.А.

Председатель правления
АНО «Агентство поддержки
государственных инициатив»

 **ЕДИННЫЙ УРОК**

БЛАГОДАРСТВЕННОЕ ПИСЬМО

РУССКОЕ ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ ОБЩЕСТВО

ВЫРАЖАЕТ БЛАГОДАРНОСТЬ ОРГАНИЗАТОРУ ПЛОЩАДКИ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРОСВЕТИТЕЛЬСКОЙ АКЦИИ
«ГЕОГРАФИЧЕСКИЙ ДИКТАНТ»

УЧИТЕЛЮ ГЕОГРАФИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ БЕЛОРЯРСКОГО РАЙОНА
"СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 Г. БЕЛОРЯРСКИЙ"
А.В. ЧУБОВОЙ

ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ,
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР

16/17 НОЯБРЯ 2024 ГОДА



А.А. МАНКУЯН





АНТАРКТИЧЕСКИЙ ДИКТАНТ

СЕРТИФИКАТ



подтверждает, что
ЧУБОВА АЛЕКСА ВИТАЛЬЕВНА,
УЧИТЕЛЬ ГЕОГРАФИИ МАОУ СОШ №2 г. БЕЛЮАРСКИЙ

успешно прошел/прошла
«Антарктический Диктант»
в рамках Московской Молодежной
Антарктической Экспедиции 2024 года.

Матвей Шпоро
известный полярный
путешественник,
руководитель Московской
Молодежной Антарктической
Экспедиции 2024 года



ЛАБОРАТОРИЯ
ПУТЕШЕСТВИЙ

Бонга Анспир

Первые

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2 г. Белоярский»
(СОШ №2 г. Белоярский)**

Выписка из приказа СОШ № 2 г. Белоярский
от 04 апреля 2025 года № 564
«Об участии в государственной итоговой аттестации по образовательным программам
среднего общего образования в 2025 году»

ФИО: Чубова Алеся Витальевна

Назначена для участия в: государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования (ГИА-11)

Пункт проведения экзаменов (ППЭ): № 849, на базе СОШ № 2 г. Белоярский

Период проведения: с 23 мая по 04 июля 2025 года

Должность в ППЭ:

организатор вне аудитории (в том числе помощник руководителя ППЭ)

Директор школы



Н.В. Исаченко

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2 г. Белоярский»
(СОШ №2 г. Белоярский)**

Выписка из приказа СОШ № 2 г. Белоярский
от 04 апреля 2025 года № 564
«Об участии в государственной итоговой аттестации по образовательным программам
среднего общего образования в 2025 году»

ФИО: Владимиров Денис Владимирович

Назначен для участия в: государственной итоговой аттестации по программам среднего
общего образования (ГИА-11)

Пункт проведения экзаменов (ППЭ): № 849, база — СОШ № 2 г. Белоярский

Период проведения: с 23 мая по 04 июля 2025 года

Должность в ППЭ: член государственной экзаменационной комиссии (ГЭК)

Директор школы



Н.В. Исаченко

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2 г. Белоярский»
(СОШ №2 г. Белоярский)**

Выписка из приказа СОШ № 2 г. Белоярский
от 04 апреля 2025 года № 564

«Об участии в государственной итоговой аттестации по образовательным программам
среднего общего образования в 2025 году»

ФИО: Владимиров Денис Владимирович

Назначен для участия в: государственной итоговой аттестации по программам среднего
общего образования (ГИА-11)

Пункт проведения экзаменов (ППЭ): № 849, база — СОШ № 2 г. Белоярский

Период проведения: с 23 мая по 04 июля 2025 года

Должность в ППЭ: член государственной экзаменационной комиссии (ГЭК)

Директор школы



Н.В. Исаченко

Результаты государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования учителя физики Владимирова Д.В.

Предмет	Форма ГИА	Количество участников	Результаты экзамена (без учета пересдачи)				% успеваемости	% на «4» и «5»	Средний балл
			«5»	«4»	«3»	«2»			
физика	ОГЭ	6	1	5	0	0	100	100	4,17

Основание: Протокол проверки результатов государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего образования по физике от 29.05.2025 года.

Юлия Верна

Директор сош № 2



Исаченко Н.В.

БЛАГОДАРНОСТЬ

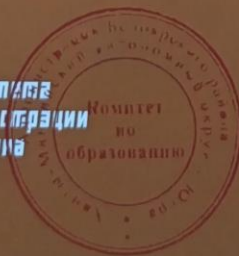


Владимирову Денису Владимировичу

за организацию и проведение мероприятий второго
цикла профориентационного проекта
"Школа будущего педагога"

Октябрь 2024
г. Белоярский

Председатель Комитета
по образованию администрации
Белоярского района



Ванцленко И.В.

СЛАВА ПЕДАГОГУ





Благодарственное письмо

ВЛАДИМИРОВУ
Денису Владимировичу

Выражаем признательность за содействие, оказанное в период проведения научно-практической конференции «Продвижение», а также отличную подготовку участников. Уверены, что наши совместные усилия по организации данного мероприятия дадут возможность молодому поколению проявить себя, определиться с будущей профессией и развить в себе необходимые навыки самостоятельной реализации интеллектуальной, исследовательской и научной деятельности

Главный инженер
Белоярского УАВР
В.С. Попов



Председатель цеховой профсоюзной
организации Белоярского УАВР
Р.Г. Гильфанов

г. Белоярский, 1-2 ноября 2024 года

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Белоярский»

*АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
о результатах реализации модели распределённого наставничества
«Наставничество 360°»*

№ 123-ОД

В целях обеспечения успешной профессиональной адаптации молодых педагогических работников в МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский» с 2022 года системно реализуется инновационная модель распределённого наставничества «Наставничество 360°», разработанная группой опытных педагогов: Измайловой Ю.Ю., Починковой О.Н., Мулюковой О.А.

Модель основана на принципе комплексного, многомерного сопровождения начинающего учителя тремя наставниками, каждый из которых специализируется в одной из ключевых зон педагогической деятельности: организация учебного процесса, воспитательная работа, взаимодействие с родителями и цифровыми платформами.

Такой подход позволяет обеспечить целостную, глубокую и адресную поддержку, что невозможно при традиционной модели «один наставник — один подопечный».

Результаты реализации

За период с 2022 по 2025 год модель прошла все этапы зрелости — от эксперимента до подтверждённой эффективности. В рамках практики сопровождение прошли 4 молодых педагога: Мелантьев Д.А. (учитель начальных классов), Ваничкина А.В. (учитель начальных классов), Чубова А.В. (учитель географии), Владимиров Д.В. (учитель физики).

По итогам трёхлетнего адаптационного цикла:

- 100% удержание кадров — ни один участник не покинул профессию;
- Все завершившие цикл педагоги успешно прошли аттестацию на первую квалификационную категорию;
- 100% участие в конкурсах профессионального мастерства; трое стали победителями муниципальных и всероссийских конкурсов;
- Ученики классов, которыми руководят участники программы, показывают высокие образовательные результаты: средний балл ОГЭ по физике — 78 баллов;
- По итогам ежегодного анкетирования уровень удовлетворённости системой наставничества составляет в среднем 4,8 балла из 5, что свидетельствует о высокой степени доверия и вовлечённости.

Формат «наставнического круга» (регулярные встречи всех наставников и подопечных) способствует формированию культуры горизонтальной поддержки, обмену опытом и снижению профессионального стресса.

Степень зрелости и системность

Практика достигла высшего уровня зрелости — «подтверждённая эффективность». Она:

- Интегрирована в кадровую политику школы;
- Закреплена нормативными документами: Положением, приказами, индивидуальными планами адаптации;
- Циклична и непрерывна — с каждым новым сотрудником автоматически запускается новый трёхлетний цикл;
- Обеспечивает преемственность: первые подопечные уже сегодня выступают в роли консультантов и проводят мастер-классы для новых коллег.

Ресурсная обеспеченность и экономическая эффективность

Реализация модели организована исключительно за счёт внутренних ресурсов школы:

- Используются квалифицированные кадры — наставники с высшей квалификационной категорией;
- Применяется существующая техническая и цифровая инфраструктура (ГИС «Образование Югры», электронный дневник, локальный сервер);
- Финансовые затраты минимальны.

Это делает практику особенно актуальной для малокомплектных и удалённых образовательных организаций.

Возможность тиражирования

Модель обладает высоким потенциалом тиражирования. Для этого подготовлен полный пакет документов:

- Положение о системе наставничества,
- Шаблоны индивидуальных планов,
- Анкеты удовлетворённости,
- Протоколы «наставнических кругов»,
- Банк методических материалов.

Практика представлена на районном методическом совете как пример эффективной и воспроизводимой модели сопровождения молодых специалистов. Авторы готовы выступать в роли консультантов при её внедрении в других организациях.

Вывод

Модель распределённого наставничества «Наставничество 360°» признана высокоэффективной, устойчивой и перспективной. Она решает ключевые задачи профессиональной адаптации, способствует удержанию кадров, повышению качества образования и формированию корпоративной культуры поддержки.

Рекомендовано:

- Считаю целесообразно включить практику в реестр лучших моделей наставничества Ханты-Мансийского автономного округа — Югры;
- Рассмотреть возможность её распространения в других образовательных организациях региона.


 Директор МАОУ «СОШ № 2 г. Белоярский»
 /Н.В. Исаченко/
 Дата: «15» мая 2025 г.
 М.П.

БАНК МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ

(Описание содержания электронного архива)

Банк размещён на локальном сервере МАОУ «СОШ №2 г. Белоярский» и доступен авторизованным пользователям (наставникам и подопечным) в рамках внутренней сети. Все материалы систематизированы по категориям и регулярно обновляются.

1. Шаблоны рабочих программ и календарно-тематического планирования (КТП)

- Типовые шаблоны рабочих программ по различным предметам (с учётом ФГОС/ФОО).
- Примеры заполненных КТП по классам и предметам (начальная школа, физика, география и др.).
- Рекомендации по адаптации УМК под конкретный класс.
- Чек-лист «Подготовка рабочей программы: пошаговый алгоритм».

2. Чек-листы для профессиональных задач

- «Первое родительское собрание: подготовка и проведение».
- «Подготовка к открытому уроку».
- «Проведение классного часа: от замысла до рефлексии».
- «Подача документов на аттестацию».
- «Работа с трудными детьми: первые шаги».
- «Оформление портфолио педагога».

3. Образцы писем, сообщений и деловой переписки

- Шаблоны писем родителям:
- Приглашение на собрание.
- Информирование о проблемах в поведении или успеваемости.
- Благодарность за участие в жизни класса.
- Примеры сообщений в электронном дневнике и чатах.
- Рекомендации по этике цифрового общения с родителями.

4. Методические рекомендации и инструкции

- «Как составить технологическую карту урока».
- «Использование интерактивных технологий на уроке».
- «Организация проектной деятельности учащихся».
- «Работа с одарёнными и отстающими учениками».
- «Профилактика профессионального выгорания учителя».

- «Правила оформления отчётов по воспитательной работе».

5. Инструкции по работе с цифровыми платформами

Пошаговые руководства:

- ГИС «Образование Югры» — создание заданий, загрузка результатов.
- Электронный дневник и журнал — ведение успеваемости, выставление оценок.
- Яндекс.Учебник — организация онлайн-уроков и домашних заданий.
- Google-сервисы / Яндекс.Диск — совместная работа с документами.
- Скриншоты, видеоинструкции (при наличии).

6. Анкеты, опросники и формы обратной связи

- Анкета удовлетворённости молодого педагога системой наставничества (годовая).
- Опросник для родителей (после первого родительского собрания).
- Форма рефлексии после наблюдения за уроком.
- Самооценка уровня компетентности молодого педагога (по зонам экспертизы).

7. Презентации и материалы для обучения

- Презентация «Наставничество 360°» — для внутришкольного семинара.
- Слайды мастер-классов от наставников: «Как провести первый урок без стресса», «Цифровые инструменты в повседневной работе учителя».
- Видеозаписи (по возможности): лучшие практики уроков, собраний, внеклассных мероприятий.

8. Документы нормативно-правовой и организационной базы

- Положение о распределённом наставничестве.
- Приказы директора:
- Об утверждении системы наставничества.
- О назначении наставников.
- Шаблон протокола «наставнического круга».
- Примеры индивидуальных планов адаптации (с анонимизацией данных).
- Протоколы педагогического совета, связанные с наставничеством.

9. Сертификаты и подтверждающие документы

- Копии сертификатов наставников по программе «Педагог-наставник».
- Дипломы и грамоты подопечных, полученные в ходе участия в конкурсах.
- Отзывы бывших подопечных (текстовые или видео).

10. Материалы для «наставнических кругов»

- Тематические планы встреч (на учебный год).
- Архив протоколов «наставнических кругов».
- Коллекция типовых вопросов и ситуаций молодых педагогов.

- Идеи для мастер-классов и тренингов.

Статус и использование банка

- Банк является динамичным ресурсом: пополняется новыми материалами ежегодно.
- Доступ предоставляется всем участникам системы наставничества с первого дня работы.
- Может использоваться как «дорожная карта» для тиражирования модели в других образовательных организациях.

Презентация для внутришкольного семинара
Запуск пилотной модели распределённого наставничества «Наставничество 360°»

Наставничество 360°

Новая модель сопровождения молодых педагогов

Авторы: Измайлова Ю.Ю., Починкова О.Н., Мулюкова О.А.

МАОУ «СОШ №2 г. Белоярский», 2022 год



Почему мы начинаем?

Проблема

Молодые педагоги сталкиваются с нехваткой опыта, стрессом и высокой нагрузкой

Статистика

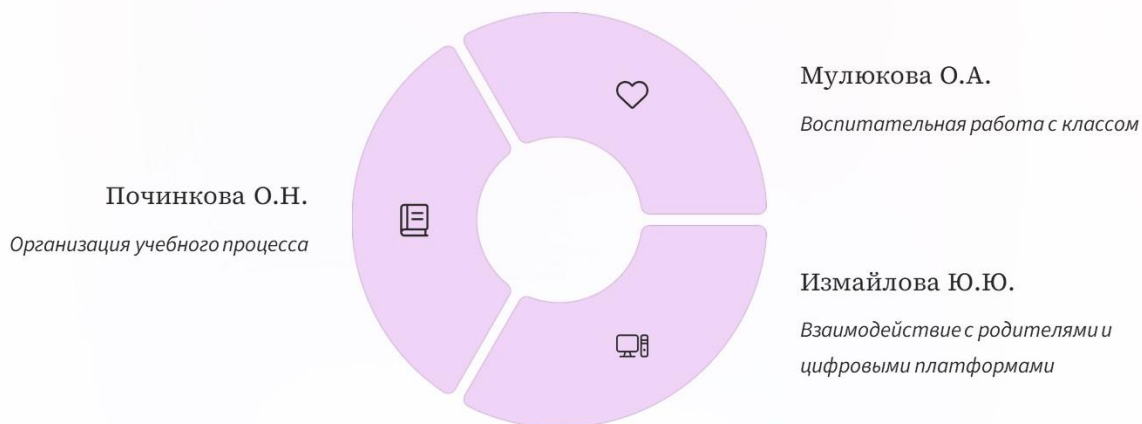
В 2021-2022 году 2 молодых учителя ушли из профессии в первый год

Решение

Системное сопровождение на 3 года вместо разовой помощи

Что такое «Наставничество 360°»?

Распределённая модель наставничества с полным кругом поддержки



Цель и задачи модели

Цель: Обеспечить успешную профессиональную адаптацию молодых педагогов через комплексное сопровождение



Преодоление стресса

Помочь адаптироваться к школьной среде



Передача навыков

Практические знания по трём ключевым направлениям



Культура поддержки

Создание доверительной атмосферы в коллективе



Сохранение кадров

Удержание молодых специалистов в профессии

Участники пилотного запуска

Наставляемые (2022 год)

- Мелантьев Д.А. — учитель начальных классов
- Ваничкина А.В. — учитель начальных классов
- Чубова А.В. — учитель географии

Наставники

- Починкова О.Н.
- Мулюкова О.А.
- Измайлова Ю.Ю.



Трёхлетний план адаптации

- 1 — 1 год — Адаптация
Освоение норм, первые уроки и собрания
- 2 — 2 год — Стабилизация
Самостоятельность, участие в проектах
- 3 — 3 год — Уверенность
Инициатива, подготовка к аттестации

- ☐ Автоматическое включение новых сотрудников в систему с первого дня работы



Инструменты поддержки



Индивидуальные планы

Чёткий маршрут развития на 3 года



Наблюдение уроков

Посещение занятий с обратной связью



Консультации

По запросу очно и онлайн



Банк материалов

Шаблоны, чек-листы, образцы



Наставнический круг

Ежемесячные встречи для обмена опытом



Анкетирование

Ежегодная оценка эффективности



Ожидаемые результаты к 2025 году

100%

Удержание педагогов

*Все молодые специалисты
остаются в профессии*

80%

Участие в конкурсах

*Профессиональное развитие
через состязания*

100%

Аттестация

*Получение первой категории
всеми участниками*

4.5

Удовлетворённость

Оценка системы из 5 баллов

Показатели будут регулярно отслеживаться и корректироваться



Спасибо за внимание!

Готовы ответить на вопросы и приглашаем к сотрудничеству

Контакты

Измайлова Ю.Ю. — каб.33

Починкова О.Н. — каб.2

Мулюкова О.А. — каб.34

"Хороший учитель не рождается — он растёт в благоприятной среде"

