



трансляция успешных
управленческих
практик (Банк
успешных практик)



Кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров

Курсы повышения квалификации по программе

«УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ: ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ»

(директор, зам.филиала ООО Тюменской области

Управленческий МАСТЕР – КЛАСС: НАСТАВНИЧЕСТВО

**Шалягин Андрей Юрьевич, директор
"Банниковская средняя общеобразовательная школа"**

Тюмень, ТОГИРРО, март 2025



Упражнение «С нуля»



1. Оберните галстук вокруг шеи так, чтобы широкий конец справа свисал до бедра, а тонкий конец слева находился примерно на уровне грудной клетки.
2. Скрестите широкий конец перед тонким справа налево, образуя Х-образную форму под подбородком.
3. Оберните широкий конец галстука горизонтально вокруг тонкого конца и позади него.
4. Возьмите широкий конец сверху и через отверстие Х и туго затяните.
5. Держите его правой рукой и оберните спереди над тонким концом справа налево.
6. Удерживая треугольник нетронутым левой рукой, поднесите широкий конец к груди и из-за петли проденьте его через крестик.
7. Указательным пальцем левой руки откройте треугольник, который образовался над буквой Х, и полностью протяните широкий конец.
8. Чтобы отрегулировать длину, потяните узел вверх к шее, потянув тонкий конец галстука вниз. Возможно, вам придётся отрегулировать горизонтальную петлю, чтобы убедиться, что она плоская и ровная.
9. Ваш галстук с узлом «полувиндзор» готов!

НАШИ НАСТАВНИКИ - НАША ГОРДОСТЬ!



Губарь Тамара Михайловна
Учитель русского языка и литературы

Стаж работы - 67 лет



Новожилова Вера Ивановна
Заместитель директора по ВР

Стаж работы - 43 года



Пономарева Нина Николаевна
Учитель начальных классов

Стаж работы - 42 года

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Банниковская средняя общеобразовательная школа

Проблема:

Дефицит педагогических кадров

Причины:

Отсутствие специалистов - предметников

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности МС

или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований образования.

Возраст педагогического состава.

Доля учителей в возрасте 55 лет и старше растёт и составляет около 41,9%.

с. Банниково
Абатский муниципальный район

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Банниковская средняя общеобразовательная школа

Цель:

Успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

(Программа направлена на становление начинающего педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.)

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Банниковская средняя общеобразовательная школа

Задачи:

- Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- Приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

с. Банниково
Абатский муниципальный район

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Банниковская средняя общеобразовательная школа

Мероприятия

- Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- Приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

с. Банниково
Абатский муниципальный район

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Банниковская средняя общеобразовательная школа

Мероприятия

Ответственные:

Зам. директора по УВР и ВР, Куратор Программы,
Наставник.

ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ (АДАПТАЦИОННЫЙ) этап

Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

ОСНОВНОЙ (ПРОЕКТИРОВОЧНЫЙ, РЕАЛИЗАЦИОННЫЙ) этап

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЙ (Промежуточный или завершающий) этап

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Банниковская средняя общеобразовательная школа

Мероприятия

Сентябрь

Инструктаж:

- Нормативно - правовая база МАОУ Банниковская СОШ (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.
- Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.
- Подписание соглашения между наставником и наставляемым

Октябрь

Беседа:

- Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.
- Особенности организации УВР с обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами. Адаптированные рабочие образовательные программы.
- Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.
- Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий ВУД, ДО (еженедельно).
- Лучшие традиции школы.
- Работа молодого педагога в ШМО, РМО.
- Определение темы по ИОМ.

Май

Круглый стол в кабинете директора:

«От молодого специалиста к успешному педагогу»:

- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица

Практикум:

- Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.
- Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2024-2025 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.
- Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Банниковская средняя общеобразовательная школа

РЕСУРСЫ

ВНУТРЕННИЕ

- НПБ
- База наставников ОО
- «Положение о наставничестве» от 17.12.2025 г.
https://bann.tyumenschool.ru/upload/tm_nscbann_new/files/f0/09/f009a531a2af685c2d4c33cc1b0d1fa6.pdf
- ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

ПРОДУКТ

1. Молодой специалист, повысивший свой профессиональный потенциал,
2. Создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

1. Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов, работающих в образовательной организации).
2. Доля малоопытных педагогов, работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества малоопытных педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству малоопытных педагогов, работающих в образовательной организации).
3. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).
4. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).



Тюменский областной
государственный институт
развития регионального
образования

Кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров
(ГАОУ ТО ДПО "ТОГИРРО")

Курсы повышения квалификации
по программе
«УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ: ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ»
(директор, зам.филиала ООО Тюменской области)



Управленческий МАСТЕР – КЛАСС

Телеграмм-канал:
Образование 72:
управленческие команды



Спасибо за понимание
и вовлечённость!

