

Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрлігі
Министерство просвещения Республики Казахстан

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы
Национальная академия образования имени И. Алтынсарина



**ОРТА БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНДА
ТӘЛІМГЕРЛІКТІ ЖЕТІЛДІРУ БОЙЫНША
ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСЫНЫМДАР**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ОРГАНИЗАЦИЯХ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Астана, 2023

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясының Ғылыми-әдістемелік кеңесімен баспаға ұсынылды (2023 жылғы 3 қараша № 8 хаттама)

Рекомендовано к изданию Научно-методическим советом Национальной академии образования им. И. Алтынсарина (протокол № 8 от 3 ноября 2023 года)

Орта білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті жетілдіру бойынша әдістемелік ұсынымдар – Астана қаласы: Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы, 2023. – 120 б.

Методические рекомендации по совершенствованию наставничества в организациях среднего образования – город Астана: Национальная академия образования имени И. Алтынсарина, 2023. – 120 стр.

Бұл әдістемелік ұсынымдар орта білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті жетілдіру мақсатында әзірленген. Жұмыста орта білім беру ұйымдарындағы тәлімгерлік қызметтің формалары мен түрлері, жас мамандармен жұмыс жасаудың тиімді әдістері мен технологиялары сипатталған. Тәлімгердің практикада қолдануы үшін пайдалы материалдар ұсынылған.

Әдістемелік ұсынымдар мектеп әкімшілігіне, педагогтер мен әдіскерлерге, сондай-ақ басқарма мен білім бөлімдерінің мамандарына пайдалы болуы мүмкін.

Данная методическая рекомендация разработана в целях совершенствования наставничества в организациях среднего образования. В работе описаны формы и виды наставнической деятельности в организациях среднего образования, эффективные методы и технологии работы с молодыми специалистами. Подготовлены полезные материалы для практического применения наставником.

Методические рекомендации могут быть полезны администрации школы, учителям и методистам, а также специалистам управления и отделов образования.

© Ы. Алтынсарин атындағы
Ұлттық білім академиясы, 2023
©Национальная академия образования
им. И. Алтынсарина, 2023

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Аттестация – процедура, проводимая с целью определения уровня квалификации педагогов, по результатам которой присваиваются (подтверждаются) квалификационные категории

Безопасная образовательная среда – целостная качественная характеристика внутренней жизни организации образования, представляющая собой совокупность всех позитивных возможностей обучения, воспитания и развития личности

Квалификационная категория – уровень профессиональной компетентности педагога, соответствующий квалификационным требованиям согласно [приказу](#) Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» или профессиональному стандарту утвержденному [приказом](#) Министра просвещения Республики Казахстан «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» 15 декабря 2022 года № 500.

Международная стипендия «Болашак» – стипендия, учреждаемая Президентом Республики Казахстан для обучения граждан Республики Казахстан в ведущих зарубежных организациях высшего и (или) послевузовского образования по очной форме обучения или прохождения стажировки в зарубежных организациях работниками, категории которых определяются Республиканской комиссией по подготовке кадров за рубежом

Молодой специалист - гражданин Республики Казахстан, не достигший возраста тридцати пяти лет, освоивший образовательные учебные программы в организациях технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования и работающий не более трех лет по специальности, указанной в документе об образовании

Наставничество – деятельность педагога по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования

Образовательная деятельность - процесс целенаправленного, педагогически обоснованного, последовательного взаимодействия субъектов образования, в ходе которого решаются задачи обучения, развития и воспитания личности

Организация среднего образования – организация образования, реализующая общеобразовательные учебные программы дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего, общего среднего образования, специализированные общеобразовательные и специальные учебные программы

Педагог – лицо, имеющее педагогическое или иное профессиональное образование по соответствующему профилю и осуществляющее профессиональную деятельность педагога по обучению и воспитанию обучающихся и (или) воспитанников, методическому сопровождению или организации образовательной деятельности

Педагог-стажер – лицо, имеющие педагогическое или иное профессиональное образование по соответствующему профилю или прошедшие курсы переподготовки. Лица, впервые приступившие к педагогической деятельности, а также, лица, не осуществлявшие педагогическую (преподавательскую) деятельность в организациях образования за последние пять лет до объявления конкурса на занятие вакантной или временно вакантной должности педагога, успешно прошедшие Национальное квалификационное тестирование

Педагогическая этика – нормы поведения педагогов, установленные законодательством Республики Казахстан о статусе педагога

Профессиональная деятельность (трудовая функция) – набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких трудовых задач

Практика преподавания/воспитания и обучения – деятельность педагога по реализации целей обучения и воспитания, направленная на организацию образовательного процесса обучающихся/воспитанников, планомерную систематическую помощь в овладении содержанием образования и формирования необходимых качеств личности

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

МОН РК	Министерство образования и науки Республики Казахстан
МП РК	Министерство просвещения Республики Казахстан
ИАЦ	АО «Информационно-аналитический центр» (на данный момент АО «Национальный центр исследований и оценки образования «Талдау» имени Ахмет Байтұрсынұлы»)
НОбД	Национальная образовательная база данных
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ЕС	Европейский союз
США	Соединённые Штаты Америки
TALIS (Teaching and Learning International Survey)	Международное исследование учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

1. «Об образовании» Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III.
2. «О статусе педагога» Закон РК от 27 декабря 2019 года № 293-VI ЗРК
3. «Об утверждении Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество» Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 160
4. «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогов» Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338
5. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» Приказ и.о. Министра просвещения Республики Казахстан от 15 декабря 2022 года № 500
6. «Об утверждении Перечня документов, обязательных для ведения педагогами организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования, и их формы» (приказ МОН РК от 06.04.2020г. № 130, с изменением, внесенным приказом Министра просвещения РК от 17.03.2023 г. № 68)
7. «Об утверждении Правил и условий проведения аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях образования, реализующих общеобразовательные учебные программы дошкольного, начального, основного среднего, общего среднего, образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования, и иных гражданских служащих в сфере образования и науки» (приказ МОН РК от 27.01.2016 г. № 83, с изменениями, внесенными приказом Министра просвещения РК от 30.12.2022 г. № 533)
8. «Об утверждении правил назначения на должности, освобождения от должностей первых руководителей и педагогов государственных организаций образования» Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 21 февраля 2012 года № 57
9. Инструктивно-методическое письмо «Об особенностях учебно-воспитательного процесса в организациях среднего образования Республики Казахстан в 2023-2024 учебном году». – Астана: НАО имени И. Алтынсарина

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	8
1 Порядок организации наставничества в организациях среднего образования.....	11
2 Успешные кейсы по развитию молодого педагога.....	36
3 Методические рекомендации по организации наставничества.....	48
Список использованной литературы.....	86
Заключение.....	89
Приложение.....	93

ВВЕДЕНИЕ

Первые годы преподавания – это особый период в карьере педагога. Программы внедрения в профессию и наставничества являются одним из эффективных методов удержания педагогов в сфере образования (Брюкс и Вонг, 2003). Программа внедрения в профессию может быть определена как всеобъемлющий, последовательный и устойчивый процесс профессионального развития, нацеленный на обучение, поддержку и сохранение начинающих педагогов, способствуя их непрерывному обучению на протяжении всей карьеры (Ингерсолл и Смит, 2004). Основная цель программы внедрения в профессию заключается в том, чтобы помочь начинающим педагогам стать более компетентными и уверенными в своих педагогических навыках.

Наставничество – это процесс оказания поддержки молодым или впервые вступившему педагогам опытных педагогов. Подсен И. и Денмарк В. определяют наставничество как процесс помощи новым учителям, направленный на ускоренное овладение новой профессией или умением, уменьшение стресса в переходный период, улучшение выполнения инструктажа новыми учителями с помощью учителя-мастера и социализацию начинающих специалистов в профессии учителя (Podsen, I.J., & Denmark, V.M., 2000). Наставничество – процесс поддержки обучения и развития, а также, опосредованно, повышения профессионализма отдельного сотрудника, команды. Наставничество – особый тип отношений, в которых особую важность имеют объективность, доверие, честность, надежность и конфиденциальность (Э. Парслоу, М. Рэй., 2003)

Зарубежная практика адаптации начинающих педагогов в образовательных организациях во многих европейских странах основывается на государственных программах и проектах, что является интересным и важным для развития системы наставничества в отечественном образовании. Почти в двух третях стран Европы молодые учителя при поступлении на работу в организации образования, проходят так называемый «индукционный», вводный этап, который имеет много организационных моделей. Вводный этап (курс) нацелен на выполнение начинающими педагогами задач, связанными с профессиональной деятельностью и деятельностью опытных педагогов. Начинающие педагоги получают персональную помощь, поддержку, советы. Такие меры являются краткосрочными (от нескольких дней до нескольких недель) и обычно предоставляются отдельными школами для всех новых учителей (как неопытных, так и опытных). В некоторых странах вводный этап ограничивается наставничеством. Так обстоит дело в Венгрии, Португалии, Черногории, бывшей югославской Республике Македонии и Сербии. В Германии в зависимости от требований земель, этот курс длится от 1 до 3 лет. Во Франции и Люксембурге вводный этап проводят после конкурсных экзаменов для приема на работу, но до получения учителем полной

квалификации. В Словении вводный этап распространяется только на стажеров, нанятых Министерством. В Швеции вводный этап организуются на местном или школьном уровне, а наставничество является обязательным. Вводные этапы, если они существуют, обычно доступны для всех впервые начавших деятельность учителей, получивших государственное образование.

В Казахстане уделяется особое внимание созданию условий для начинающих и молодых педагогов. Так, предусмотрены механизмы развития института наставничества. Закон РК «О статусе педагога» 2019 г. Закрепил нормы, которые способствовали повышению статуса педагогических работников и привлечению молодежи в учительскую профессию. Для привлечения талантливой молодежи и осуществления качественного отбора претендентов на образовательные программы педагогического профиля с 2021 года пороговый балл единого национального тестирования для поступления абитуриентов увеличен с 50 до 75 баллов.

В Казахстане, по последним данным, каждый четвертый учитель (24%) соответствует определению «молодой специалист», тогда как в среднем в странах ОЭСР – каждый пятый (19%) (ИАЦ, 2019). Получается, «количественный вопрос» о нехватке молодых учителей, преемственности, старении педагогического состава в Казахстане не такой острый, как в большинстве других стран. Однако в национальном контексте существует ряд других проблем, связанных с «качественным аспектом»: за высокой долей молодых учителей скрываются такие вопросы, как качество подготовки и поддержки молодых учителей, обеспечение эффективного института наставничества, создание условий для работы наставников и наставляемых. Отсутствует комплексная методическая поддержка как для наставников по работе с молодыми учителями, так и для молодых учителей (руководства, памятки, инструкции, литература и т. д.). Это ведет к разрозненности процесса наставничества внутри региона, района, типов школ (Р. Сыздыкбаева).

В школах страны порядок организации наставничества и установления требований к педагогам регламентируется приказом МОН РК от 24 апреля 2020 года № 160 «Об утверждении Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество». Наставник закрепляется для педагога, впервые приступившего к профессиональной деятельности в организации среднего образования. Исследования показали, что учащиеся учителей, за которыми закреплен наставник, демонстрируют более высокие академические результаты. Это говорит о том, что работа с наставником улучшает преподавательские навыки начинающего учителя (Rockoff, 2008).

Данные методические рекомендации представляют собой полное и структурированное руководство по организации наставничества в организациях среднего образования для адресной поддержки молодых педагогов.

В методических рекомендациях представлен материал, который позволит определиться с основными понятиями, познакомиться с формами и видами наставничества, эффективными методами и технологиями работы наставника.

Включены полезные материалы для практического применения педагога-наставника: успешные кейсы по организации наставничества, анкета для молодого педагога для определения профессиональных затруднений, анкета для молодого педагога для коррекции плана работы, итоговое анкетирование для молодого педагога, CHECK-LIST для наставника, шаблон беседы с молодым педагогом, а также идеи для саморазвития и самообразования наставников – подборка литературы, кинофильмов, цифровых ресурсов.

1. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ И КАЧЕСТВЕННЫЙ СОСТАВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В Казахстане согласно статистическим данным НОБД в 2022 году количество учителей в государственных общеобразовательных школах составило **326 248**, из них **5 351** молодых специалистов. Преобладает количество молодых специалистов, работающих в сельской местности (2 932), в отличие от молодых специалистов, работающих в городе (2 419). В разрезе регионов наибольший процент молодых специалистов приходится на Северо-Казахстанскую область (3,6%) и Павлодарскую область, наименьшая доля-город Шымкент (0,9%) и Туркестанскую область (1,0%) (таблица 1).

Таблица 1. Доля молодых специалистов в государственных общеобразовательных школах

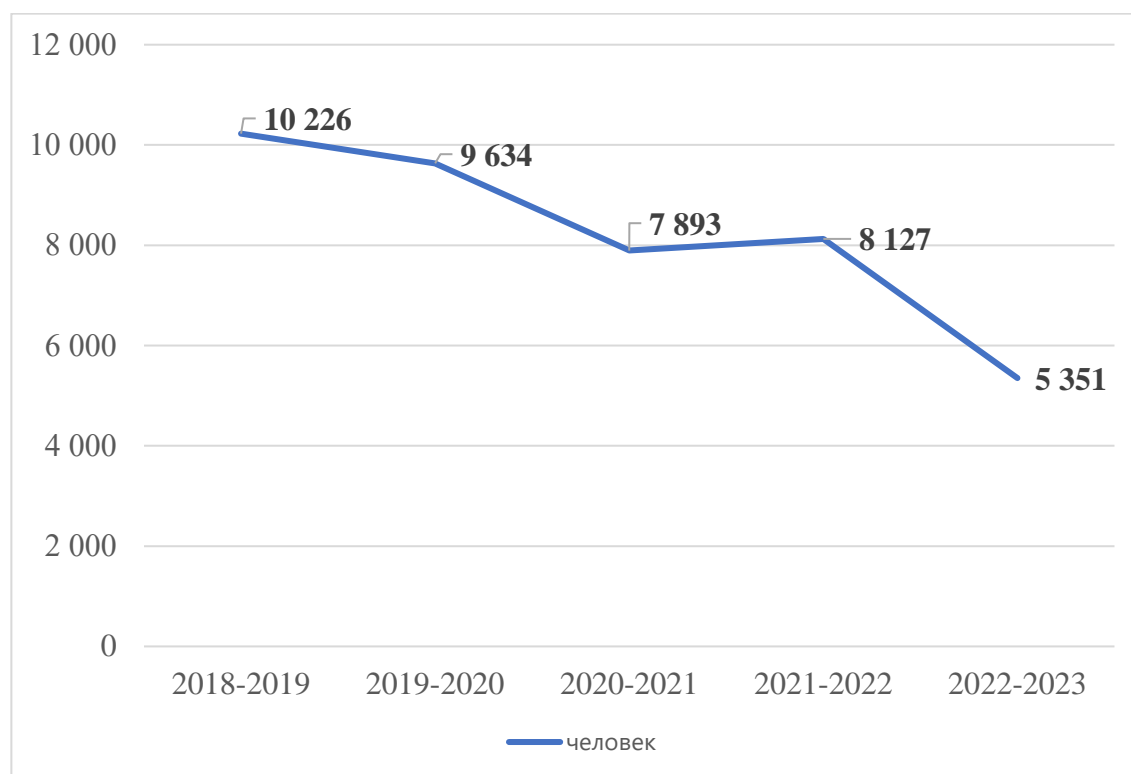
Регион	Всего учителей	Всего молодых специалистов	%	Из них в сельской местности
РК	326 248	5 351	1,60%	2 932
Абай	10 664	166	1,60%	94
Акмолинская	14 134	292	2,10%	190
Актюбинская	16 610	330	2,00%	167
Алматинская	28 414	444	1,60%	372
Атырауская	10892	148	1,40%	62
ЗКО	12 880	247	1,90%	178
Жамбылская	24 191	366	1,50%	188
Жетісу	13 637	250	1,80%	160
Карагандинская	14 640	264	1,80%	82
Костанайская	11 860	281	2,40%	197
Кызылординская	19 515	219	1,10%	131
Мангистауская	13 184	264	2,00%	140
Павлодарская	11 808	270	2,30%	149
СКО	10 092	360	3,60%	290
Туркестанская	55 110	536	1%	420
Ұлытау	3 309	49	1,50%	8
ВКО	9 806	195	2%	104
г. Астана	10 753	182	1,70%	0
г. Алматы	18 753	350	1,90%	0
г. Шымкент	15 996	138	0,90%	0

Источник: Национальный сборник «Статистика образования Казахстана», 2023.

Большинство молодых специалистов (84%) имеют высшее образование. Доля молодых специалистов со средним профессиональным образованием составляет всего 16%.

Снижение доли молодых специалистов в государственных общеобразовательных школах за последние пять лет наблюдается примерно одинаково в городской и сельской местности (рисунок 1).

Рисунок 1. Доля молодых специалистов в государственных общеобразовательных школах за 2018-2023 год

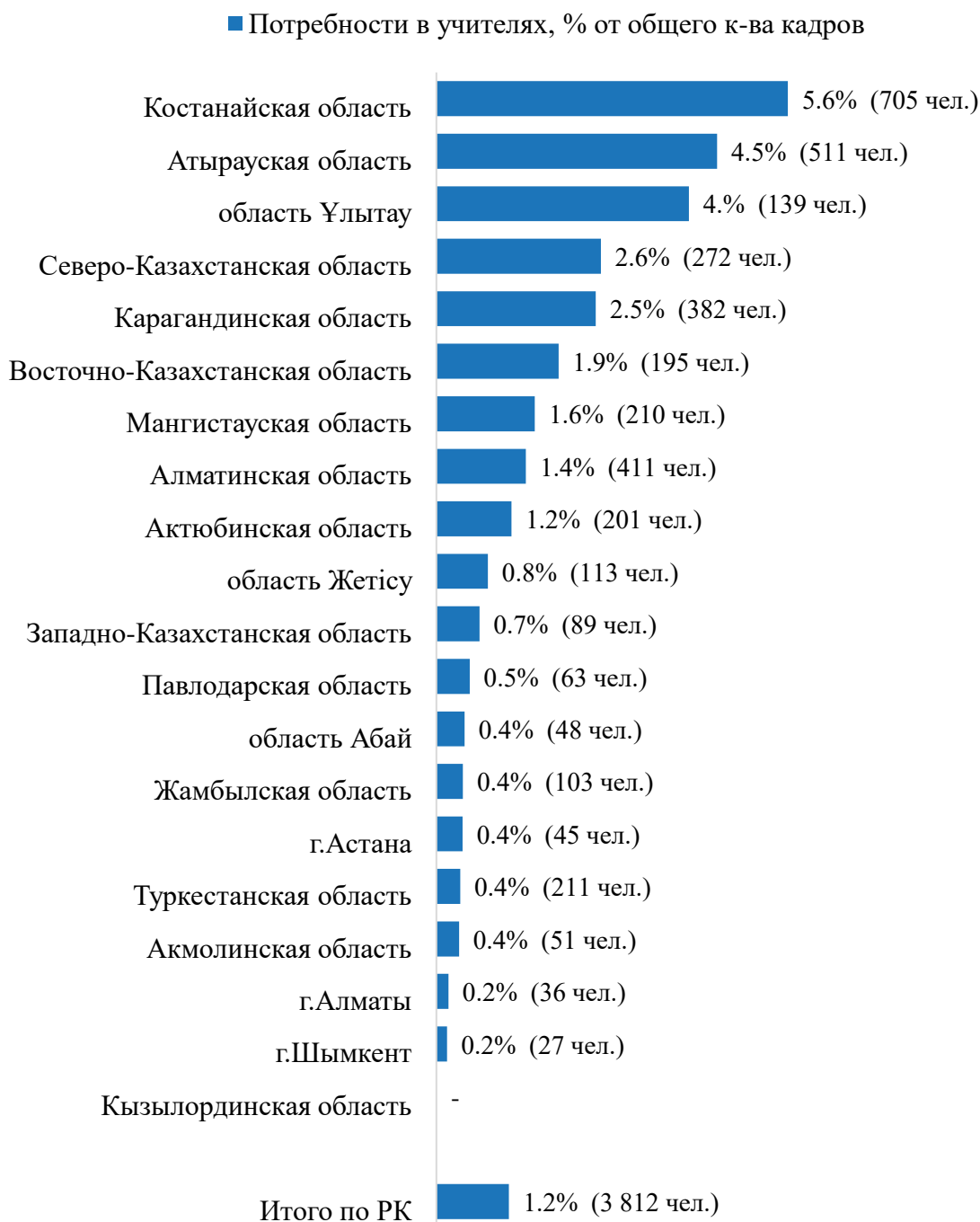


Источник: Национальный сборник «Статистика образования Казахстана», 2023.

В системе общего среднего образования продолжает наблюдаться дефицит педагогических кадров. После трехлетнего сокращения в дефиците кадров (с 7.7 тысяч в 2019 г., 4.5 тысяч в 2020 г., до 3.4 тысяч в 2021 г.), в 2022 г. снова наблюдался рост незаполненных вакансий. Согласно НОБД, в 2022 г. по республике существовала потребность в 3 812 педагогах-предметниках, что составляет приблизительно 1,2% от их общего количества (пропорционально распределено между городскими и сельскими школами). В разрезе регионов наиболее значительный дефицит в педагогах зафиксирован в Костанайской, Атырауской областях и области Ылытау (рисунок 2).

Важно заметить, что количество заявленных вакансий не коррелирует с ранее упомянутой перегруженностью педагогов. Так, в городах Астана и Алматы, где наблюдается наиболее высокая доля перегруженных педагогов, количество заявленных вакансий один из самых низких показателей по республике (ИАЦ, 2022).

Рисунок 2. Потребности в педагогах в разрезе регионов, 2022 г.,



Источник: НОБД

Самой большой является потребность в учителях русского языка и литературы (638), математики (675) и начальных классов (506). При этом дефицит педагогов школ с русским языком обучения значительно выше, чем с казахским языком обучения (таблица 2). Менее остро стоит вопрос по вакансии педагогов по религиоведению, НВП и физической культуре.

Таблица 2. Потребности в педагогах в разрезе предметов и языков обучения, 2022 г., чел.

Предмет	на английском языке обучения	на казахском языке обучения	на русском языке обучения	обучения (русском, казахском,	Итого
Русский язык и литература	1	404	276	2	683
Математика	1	286	381	7	675
Начальные классы	3	78	424	1	506
Английский и др. иностранные языки	3	159	157	6	323
Физика	2	107	121	6	236
Химия	1	115	87	1	204
Информатика	1	75	117	4	197
Музыка		121	65	1	187
История, основы права	1	54	121	1	177
Казахский язык и литература		30	86		116
География		54	51	3	108
Художественный труд		40	57		97
Физическая культура		25	44		69
НВП		28	26		54
Религоведение		3	4		7
Прочие предметы		72	97	2	171
Итого	13	1648	2114	34	3812

Источник: НОБД

В среднем по республике около трех четвертей педагогов работают более трех лет в одной школе (68% в городской местности и 80% в сельской). Наиболее высокая текучесть кадров наблюдается в Астане и городских школах Мангистауской и Алматинской областей, где менее 40% педагогов работали в одной организации более трех лет. Согласно исследованиям, высокая текучесть педагогических кадров может вести к неустойчивости в обучении и отрицательно влиять на благополучие и образовательные результаты обучающихся, способствовать повышению нагрузки на педагогов и росту дефицита кадров.

В настоящее время многие страны в разных регионах мира сталкиваются с проблемой нехватки педагогических кадров. Исследования показали, что потребность в школьных учителях сохранится в ближайшее время. В среднем каждый десятый начинающий педагог в странах ЕС покидает школу. Например, в США, отток педагогов давно признан международной проблемой. В некоторых штатах США 40% молодых педагогов покидают профессию в первые два года после трудоустройства. В странах ОЭСР каждый десятый педагог покидает школу. Для решения

данной проблемы США предприняли программы по привлечению наставников к начинающим педагогам, что позволило решить проблему, а в некоторых регионах страны добиться 100 % сохранения молодых педагогов после реализации данных программ.

Результаты исследования TALIS-2018 показали что большинство начинающих учителей в Казахстане и странах ОЭСР довольны своей работой (Казахстан – 89%, ОЭСР – 90%) и школой (Казахстан – 90%, ОЭСР – 91%), в которой они работают. Большинство из них также готовы порекомендовать ее как хорошее место работы (Казахстан – 86%, ОЭСР – 84%). **Однако начинающих учителей, жалеющих о своем выборе профессии, больше среди казахстанских (20%) учителей, чем стран ОЭСР (8%)** (рисунок 2).

Первые годы работы молодых педагогов являются критичными, так как именно в этот период они адаптируются к реалиям школы, учатся применять свои знания на практике и убеждаются, или сожалеют о правильности своего выбора профессии. Более того, с первого дня работы к вновь прибывшим учителям предъявляются такие же требования, как и к их более опытным коллегам: управление классом, организация и проведение уроков и внеклассных мероприятий, общение с родителями, дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися и одаренными детьми и т. д. Даже сильная начальная подготовка не способна в полной мере компенсировать ограниченность их опыта (Stansbury & Zimmerman, 2000).

Рисунок 3. Удовлетворенность работой начинающих учителей



Источник: ИАЦ, 2019

В целом Казахстан вошел в число четырех стран с самыми высокими показателями (57%) доступа к программам наставничества для всех учителей. Наряду с Казахстаном более половины директоров дали подобные ответы в трех странах: Израиль (62%), Нидерланды (62%) и ОАЭ (60%), в то время как директора большинства других стран-участниц ответили, что наставничество доступно либо только для начинающих учителей, либо для всех вновь прибывших учителей или же оно полностью отсутствует (рисунок 4).

Рисунок 4. Наставничество в школах Казахстана



Источник: ИАЦ, 2019

Вопрос поддержки начинающих учителей всегда стоял на повестке дня в образовательной политике. Об этом свидетельствует наличие регулирующих документов и различных инициатив. Основным документом, регулирующим работу молодого учителя, долгое время являлось **Положение «О школе молодого учителя»** (2007), в котором в общих чертах описаны цели, задачи и формы работы наставника и молодого учителя. В дополнение к этому во всех школах разрабатывался «План работы молодого учителя на год». В рамках нового Закона РК «О статусе педагога» (2019) за начинающим учителем на период одного учебного года закрепляется наставник. **Первый всеобъемлющий документ о наставничестве** был утвержден 24 апреля 2020 года приказом Министра образования и науки Республики Казахстан

(МОН РК, 2020). Этот документ охватывает правила организации наставничества и требования к педагогам, осуществляющим наставничество.

Положительный опыт прохождения данных программ может стать началом успешного и уверенного вступления учителей в профессию. Это позволит уменьшить количество учителей, которые рано уходят из профессии, ориентируя их на ожидания администрации и учителей школы, помогая им выстраивать коллегиальные отношения и повышая их профессиональное развитие (Ингерсолл и Смит, 2004).

За годы Независимости осуществлялись различные меры по привлечению молодых специалистов в школы, в т.ч. сельские. С 2006 г. ежегодно проводится республиканская педагогическая олимпиада «Талантливый учитель - одаренным детям». С 2009 г. Запущена государственная программа «С дипломом в село», в рамках которой молодым специалистам, прибывшим в сельскую местность, предусмотрены подъемные пособия (100 МРП) и льготный кредит на приобретение жилья (1500 МРП).

С 2012 г. Проводится республиканский конкурс «Лучший педагог» с выплатой вознаграждения в размере, определяемом Правительством РК. Решением МИО для закрепления учительских кадров на селе выделяются земельные участки под индивидуальное строительство жилья, осуществляются компенсационные выплаты за аренду жилья и коммунальные услуги, полные/частичные выплаты для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение и отдых.

Начиная с 2020 г. производится ежегодное 25%-е увеличение заработной платы педагогов государственных организаций образования. В рамках нововведений предусмотрены **надбавки к основной заработной плате** за выполнение различных дополнительных функций, **таких как наставничество**, проведение внеклассных спортивных мероприятий, преподавание на английском языке. Предусмотрены также надбавки за наличие степени магистра в области педагогических наук.

Также продолжается зарубежная стажировка на 3-6-месячный курс по **программе «Болашак»**. В настоящее время более 200 казахстанских педагогов проходят стажировку за рубежом по программам «Болашак» по направлениям «Образование» и «Педагогика».

С принятием Закона «О статусе педагога» в 2019 году в центре внимания в системе образования Казахстана находится педагог и условия работы педагогов. Реализация мер, предусмотренных законом, позволила существенно повысить престиж и привлекательность профессии школьного педагога, в особенности с точки зрения оплаты труда. **Поэтому сохраняющаяся текучесть кадров, в особенности среди начинающих педагогов требует дополнительного изучения.** Причинами оттока молодых специалистов из профессии может быть слабая подготовка специалистов в вузах. Так же, одна из причин - это отсутствие у выпускников педвузов склонностей к педагогической профессии, в связи со слабо развитой профориентационной работой со старшеклассниками при выборе

специальности. Недостаточно развитая институциональная поддержка молодых специалистов в школе, а также коррупционные риски при приеме на работу начинающих педагогов и распределении нагрузки являются частыми причинами оттока молодых специалистов из профессии.

Отсутствует комплексная методическая поддержка как для наставников по работе с молодыми учителями, так и для молодых учителей (*руководства, памятки, инструкции, литература и т. д.*). Это ведет к разрозненности процесса наставничества внутри региона, района, типов школ.

ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Практически все исследователи в области образования в настоящее время соглашаются с тем, что качество образования зависит в первую очередь от профессионального уровня педагога.

Привлечение достойных кандидатов в профессию и их качественная подготовка являются залогом эффективного преподавания и обучения. Высокий уровень подготовки позволяет им преуспеть как в начале своей карьеры, так и в последующей профессиональной деятельности. Опыт успешных систем образования показывает, что их высокие результаты обусловлены привлечением мотивированных людей в учительство и их эффективной подготовкой (Barber, 2007).

За рубежом уделяется значительное внимание «сообществам профессионального роста», наставничеству старших и опытных педагогов в процессе становления профессионализма начинающего учителя. Это обусловлено, в том числе и тем, что именно первый год работы в школе является наиболее продуктивным для профессионального развития молодого педагога (Rivkin, S.G., Hanushek, E.A., Kain, J.F., 2005).

В Казахстане согласно приказу МОН РК от 24 апреля 2020 года № 160 «Об утверждении Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество» наставник закрепляется за педагогом, впервые приступившим к профессиональной деятельности в организации среднего образования. Процедура выбора наставника включает рассмотрение его кандидатуры на педагогическом совете и утверждение приказом руководителя организации. Этот приказ должен быть выдан не позднее пяти рабочих дней с момента приема педагога работу. За одним педагогом закрепляется один наставник.

Одной из первоначальных обязанностей наставника является установление доверительных отношений с начинающим педагогом. Исследования показывают, что наставничество наиболее эффективно, когда начинающий педагог доверяет наставнику. Наставник укрепляет это доверие, создавая безрисковую среду обучения для начинающего педагога, предоставляя поддержку, которая является непредвзятой и конфиденциальной.

На рисунке ниже приведены требования к педагогу, осуществляющему наставничество в организации среднего образования и малокомплектной школе (рисунок 5).

В каждой организации образования должен быть резерв наставников. Кандидатуры для включения в банк резерва представляют школьные методические объединения из числа штатных работающих педагогов согласно требованиям (кроме руководителя и заместителей руководителя организации среднего образования). Резерв наставников формируется педагогическим советом. Важно проводить обучение резерва и действующих педагогов-наставников на тренингах, семинарах или краткосрочных курсах повышения квалификации.

Рисунок 5. Требования к наставникам



Результаты анализа программ подготовки наставников для работы с новыми учителями Л. Гаген и С. Боуи рекомендуют **проводить семинары для наставников** в две ступени. Первая сессия проводится до начала учебного года или в самом начале. С наставниками работают представители университетов, занимающиеся подготовкой будущих учителей, и представители региональных органов образования. Как показывают результаты проведенных исследований, даже самые опытные и успешные учителя не всегда готовы дать развернутый и исчерпывающий ответ на

вопросы новых учителей. Поэтому возникает необходимость специальной подготовки наставников к работе с новыми учителями. Вторая сессия для наставников, по мнению Л. Гаген и С. Боуи, должна проводиться через полтора два месяца после начала работы программы наставничества, во время которой наставники могут задать более специфические вопросы о своих ситуациях, обсудить возникающие проблемы другими наставниками (Gagen L., Bowie S., 2005).

При этом важным условием выступает психологическая совместимость наставника и стажера. В образовательных документах разных стран данному условию уделяется особое внимание. Наставник должен быть психологически настроен на работу со своими молодыми коллегами и обладать навыками консультирования и оценивания. Важно при этом быть открытым и готовым к диалогу, понимать потребности и образ мыслей молодых учителей, обладать терпением и спокойствием, а также быть примером для молодого учителя в отношениях с учащимися, с учительским сообществом и с родителями.

Организация наставничества в организациях среднего образования состоит из трех основных этапов (таблица 3). Эти этапы включают работу наставника в течение одного учебного года.

Таблица 3. Этапы организации процесса наставничества

Этап	Срок	Содержание
Первый (Вводный)	10 календарных дней	Диагностика по определению уровня подготовки и индивидуальных потребностей педагога (в течение 5 рабочих дней) Разработка Плана наставничества на период одного учебного года Согласование Плана с заместителем руководителя по учебной работе Утверждение Плана руководителем организации среднего образования
Второй (Основной)	В течение одного учебного года	Реализация Плана наставничества и организация по профессиональному развитию и психолого-педагогическому сопровождению

Третий (Завершающий)	В конце одного учебного года	Подготовка отчета на заседании педагогического совета по итогам учебного года о результатах наставничества Рекомендации для совершенствования практики в действии
-------------------------	---------------------------------	--

По итогам первого этапа наставник проводит диагностику для определения уровня подготовки и индивидуальных потребностей педагога. На основании результатов диагностики наставник составляет план наставничества на один учебный год. План наставничества разрабатывается в соответствии с приказом министра образования и науки Республики Казахстан от 6 апреля 2020 года № 130 «Об утверждении перечня и форм документов, обязательных для ведения педагогами организаций дошкольного воспитания и обучения, среднего, специального, дополнительного, технического и профессионального, послесреднего образования». В этом плане излагаются сведения о молодом специалисте и педагоге, осуществляющем наставничество, цели и задачи работы, основные направления работы, осуществляемые мероприятия.

На втором этапе наставник работает в соответствии с планом наставничества в течение одного учебного года. Перечень мероприятий по наставничеству может включать следующее: проводит работу по ознакомлению с нормативно-правовой документацией, оказанию помощи в работе со школьной документацией, консультированию по составлению планов уроков, посещению уроков и др. Исследования показали, что учащиеся учителей, у кого назначен наставник, демонстрируют более высокие академические результаты. Это говорит о том, что работа с наставником улучшает преподавательские навыки начинающего учителя (Rockoff, 2008). Основные направления плана наставничества представлены на рисунке ниже (таблица 4).

Таблица 4. Основные направления наставничества

Посещение уроков	посещение уроков педагога с предоставлением обратной связи (не менее 2 раз в месяц)
Работа с документами	совместное оформление и заполнение документов, обязательных для ведения отдельными категориями педагогов, в том числе для классных руководителей
Консультирование	консультации педагога по вопросам профессионального становления: – обучения работе с нормативными правовыми актами, используемыми при исполнении должностных обязанностей;

	<ul style="list-style-type: none"> – овладения профессией педагога, практическими приемами и способами качественного проведения уроков; – применения активных форм и методов преподавания в организации образовательного процесса
Профессиональное развитие	профессиональные беседы с педагогом и/или индивидуальный коучинг
Участие в мероприятиях	участие в школьных группах по исследованию урока, методических семинаров, мастер-классов и тренингов
Контроль	мониторинг профессионального развития педагога, моральных и деловых качеств, его отношения к работе, коллективу и обучающимся
Заключение	промежуточный отчет (в том числе электронный) и видеоролик на заседании методических объединений организации среднего образования (за 1-ое полугодие)

Проанализировав обширную литературу о наставничестве, Г. В. Флинн и Б. Нолан выделяют **элементы успешных программ наставничества:**

- 1) подбор наставников осуществляется с учетом типа сертификата, который планирует получить подопечный;
- 2) расписание уроков наставника и подопечного учителя составляется с учетом предоставления им возможности совместного планирования и посещения уроков друг друга;
- 3) сокращенная нагрузка для наставников;
- 4) проведение администрацией ориентационной сессии для наставников и подопечных;
- 5) проведение с подопечными занятий по менеджменту класса, по работе с родителями, по политике и правилам внутреннего распорядка школы, по дифференцированному подходу к обучающимся и оценке их знаний;
- 6) проведение с наставниками занятий на тему «Когнитивный коучинг», «Теории обучения взрослых», «Нужды и потребности в развитии начинающих учителей»;
- 7) возможность для наставников и их подопечных обсуждать общие проблемы с руководством школы (Flynn G.V. & Nolan B., 2008)

Б. Дженсен предлагает сосредоточиться на следующих направлениях:

- наставничество, включающее помочь молодым учителям, диагностику профессиональных потребностей и дефицитов учителя, регулярное

посещение наставником уроков, проведение открытых уроков совместное планирование и анализ уроков, разбор педагогических кейсов;

- посещение учителями уроков друг друга с последующим анализом не только структуры занятия и используемых педагогических техник, но главным образом учебной деятельности учащихся;

- работа учителей в предметных группах по выработке педагогических стратегий по преподаванию тех или иных предметов;

- оценка и самооценка учителя, включающие в себя оценивание проводимых уроков, результатов учащихся, отзывы коллег, учащихся, родителей, внешнюю экспертизу.

Третий этап (заключение): наставник по итогам учебного года готовит отчет о результатах наставничества на заседание педагогического совета, в котором отражаются итоги реализации мероприятий Плана наставничества и в действии дает рекомендации для совершенствования практики.

Работа с начинающими педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в школе. Она посвящена анализу наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие педагоги в своей преподавательской деятельности. При работе с начинающими педагогами у наставника возникает много вопросов относительно требований организации наставничества. Ниже приведены ответы на наиболее часто встречающиеся вопросы организации программы наставничества в школе (таблица 5).

Таблица 5. Основные вопросы о наставничестве и требованиях к педагогам, осуществляющим наставничество

№ п/п	Вопрос	Ответ	Нормативная основа
1.	Какими нормативными правовыми актами определен институт наставничества, порядок организации наставничества и установление требований к педагогам, осуществляющим наставничество в организациях среднего образования?	1) Закона Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года «О статусе педагога». «4) наставничество – деятельность педагога по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования.» 2) Правила организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество,	Подпункт 4 статьи 1, пункт 2 статьи 13 Закона Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года «О статусе педагога». Об утверждении Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 160.

		утвержденные приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 160 (далее — Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество)	
2.	За каким педагогом и на какой период закрепляется педагог, осуществляющий наставничество?	За педагогом, впервые приступившим к профессиональной деятельности в организации среднего образования (далее — педагог), на период одного учебного года закрепляется педагог, осуществляющий наставничество (далее — наставник).	Пункт 3 главы 2 Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество
3.	Кто принимает решение об утверждении кандидатуры наставника и в какие сроки?	Кандидатура наставника рассматривается на заседании педагогического совета и утверждается приказом руководителя организации среднего образования не позднее пяти рабочих дней со дня принятия на работу педагога. За одним педагогом закрепляется один наставник	Пункт 4 главы 2 Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество.
4.	Кто осуществляет координацию деятельности за организацией наставничества?	Координацию за организацией наставничества ведет заместитель руководителя организации среднего образования по учебной работе.	Пункт 5 главы 2 Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество.
5.	Предусмотрена ли доплата педагогу за осуществление наставничества? Если да, то в каком размере?	За осуществление наставничества педагогу выплачивается доплата в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан. «Учителям организаций начального, основного среднего, общего среднего образования, за исключением	Пункт 1 статьи 13 Закона Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года «О статусе педагога» О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного

		<p>организаций образования, осуществляющих деятельность в области культуры и спорта, военных учебных заведений»</p> <p>Доплата за наставничество — 100 % от БДО (базовый должностной оклад в размере 17697 тенге)</p> <p><i>Порядок и условия установления указанной доплаты определяются уполномоченным органом в области образования. Указанная доплата устанавливается независимо от фактической нагрузки</i></p>	<p>бюджета, работников казенных предприятий. Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193.</p> <p><i>Приложение 4</i></p>
6.	Какую документацию должен вести педагог, осуществляющий наставничество?	Наставник разрабатывает «..План наставничества на период одного учебного года, который согласовывается с заместителем руководителя по учебной работе и утверждается руководителем организации среднего образования.»	Пункт 6 главы 2 Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество.
7.	В каких случаях возможна замена наставника?	<p>«Замена наставника производится в случаях:</p> <p>1)увольнения наставника или перехода на другую работу;</p> <p>2)отсутствия на работе наставника более двух недель по уважительной причине;</p> <p>3)обоснованного письменного заявления наставника об освобождении его от наставничества;</p> <p>4)обоснованного письменного заявления педагога о замене</p>	Пункт 9 главы 2 Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество.

		наставника»	
8.	В течение какого периода должен быть закреплен новый наставник?	«Период между освобождением наставника от наставничества и закреплением за педагогом нового наставника составляет не более пяти рабочих дней.»	Пункт 10 главы 2 Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество.
9.	Могут ли руководитель и заместители руководителя организации среднего образования быть наставниками?	«Резерв наставников формируется ... из числа всех работающих педагогов, за исключением руководителя и заместителей руководителя организации среднего образования, соответствующих требованиям, установленным в пунктах 14, 15 настоящих Правил»	Пункт 13 главы 2 Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество.
10.	Какие требования предъявляются к педагогам, осуществляющим наставничество?	<p>«14. Наставнику, за исключением наставника в малокомплектной школе, необходимо соответствовать следующим требованиям:</p> <p>1) квалификационная категория «педагог-исследователь» либо «педагог-мастер»;</p> <p>2) соблюдающий основные принципы и нормы педагогической этики;</p> <p>3) качество знаний обучающихся по преподаваемому предмету не менее 60% — 70 % в течение последних трех лет.</p> <p>15. Наставнику в малокомплектной школе необходимо соответствовать следующим требованиям:</p> <p>1) квалификационная категория «педагог-исследователь» либо</p>	Пункты 14, 15 главы 3 Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим настав

		<p>«педагог-мастер»;</p> <p>2)соблюдающий основные принципы и нормы педагогической этики;</p> <p>3)качество знаний по преподаваемому предмету не менее 50% — 60% в течение последних трех лет.».</p>	
--	--	---	--

Источник: <https://kostanaycontrol.gov.kz/ob-osnovnyh-voprosah-nastavnichestva-i-trebovanijah-k-pedagogam-osushhestvljajushhim-nastavnichest>

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ «ПЕДАГОГ»

В международной практике профессиональный стандарт «Педагог» служит методологической основой для системы подготовки и развития педагогических кадров, оценки труда педагога и его сертификации. Он регулярно обновляется с учетом реформирования системы образования.

В Казахстане профессиональный стандарт «Педагог» разработан в рамках реализации Послания президента народу Казахстана от 1 сентября 2022 года по выработке рамки компетенций педагога в соответствии с изменившимися реалиями и передовой образовательной практикой.

Новый профстандарт основан на рамке компетенций, позволяющей производить дифференцированную оценку уровней квалификации. Компетенции стандарта разделены на 4 группы: профессиональные ценности, профессиональные знания, практика преподавания/обучения и воспитания и профессиональное развитие. Для каждой квалификационной категории стандарт представляет точные критерии компетенций педагога, что позволяет не только понять требования к педагогам соответствующей квалификации при оценивании их профессиональной деятельности, но и самим педагогам планировать свое профессиональное развитие.

Для наставников этот стандарт является навигатором профессионального развития молодых педагогов. Стандарт показывает, каким должен быть педагог, что он должен знать и уметь. Ниже в таблице представлены требования к квалификационным категориям «педагог-стажер»/ «педагог» (таблица б).

Таблица 6. Критерии компетентности педагогов по квалификационным категориям, структурированные по принципу наращивания

Критерии компетентности	Педагог-стажер/ педагог
1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ	
1.1 Приверженность профессии педагога	
1.2 Гражданственность	
1.3 Соблюдение профессиональной этики	
1.4 Ответственность	
1.5 Проактивность	
2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗНАНИЯ	
2.1 Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников	Демонстрирует знание современных подходов педагогики и психологии для индивидуального развития обучающихся/воспитанников
2.2 Знание предмета, методики его преподавания и инструментов оценивания обучающихся/воспитанников	Умеет ставить образовательные задачи, осуществляет поурочное планирование, владеет различными методами, стратегиями преподавания и инструментами оценивания
3.3. ПРАКТИКА ПРЕПОДАВАНИЯ/ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ	
3.1 Планирование процесса преподавания/обучения и воспитания	Планирует под руководством наставника урок/занятие/деятельность на основе целей обучения
3.2 Создание безопасной и благоприятной образовательной и развивающей среды	Соблюдает нормы безопасной и благоприятной образовательной / развивающей среды, этические нормы в своей работе
3.3 Реализация процесса обучения и воспитания	Проводит урок/занятие/деятельность с учетом принципов познавательного/образовательного процесса и достигает ожидаемых результатов
3.4 Оценивание образовательных достижений обучающихся/воспитанников	Информирует родителей/ законных представителей о результатах преподавания/ обучения/ воспитания, обсуждает с коллегами успеваемость/ развитие обучающихся/воспитанников
3.5 Сотрудничество в процессе преподавания/обучения и воспитания	Взаимодействует с наставником и коллегами с целью повышения своего профессионального уровня
4. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ	

4.1 Рефлексия собственной практики и практики коллег	Изучает лучшие педагогические практики с учетом принципов познавательного/образовательного процесса
4.2 Управление качеством саморазвития и стремление к лидерству	Определяет собственные потребности в улучшении практики преподавания/воспитания и обучения, взаимодействует с коллегами

ПОДДЕРЖКА АДМИНИСТРАЦИИ ШКОЛЫ И ШКОЛЬНЫЙ КЛИМАТ

Поддержка со стороны администрации школы играет ключевую роль в удержании учителей в профессии. Все педагоги нуждаются в поддержке руководства, но особенно это актуально для новичков в профессии, так как молодые учителя чаще покидают образовательную сферу по сравнению с более опытными коллегами (Вонг, 2004). У молодых педагогов уровень удовлетворенности от преподавания выше, когда они получают поддержку и руководство школы оказывает им поддержку (Стокард и Лехман, 2004).

Наставничество в школе приносит безусловную пользу не только начинающим учителям, но и самим наставникам, которые совершенствуют свое профессиональное мастерство; и школе – в целом, благодаря созданию благоприятного климата доверия и поддержки. Ниже в таблице описаны функции каждого участника программы наставничества (таблица 7)

Таблица 7. Функции участников программы наставничества

Руководитель	Заместитель руководителя организации среднего образования по учебной работе	Наставник	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Утверждает план наставничества; ▪ утверждает приказ о назначении наставников; ▪ руководит работой по организации наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Координирует работы наставничества ▪ представляет педагога, которому издан приказ о назначении наставничества; ▪ оказывает практическую помощь в составлении плана адаптации и обеспечивает контроль над его выполнением; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ разрабатывает план наставничества ▪ посещает занятия педагога; ▪ оказывает методическую помощь. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ постоянно работает над повышением своего профессионального уровня, организованности, дисциплины, овладения практическими навыками; ▪ перенимает у наставника эффективные формы и методы работы; ▪ следует

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ изучает и обобщает опыт организации наставничества, вносить обоснованные предложения руководителю организации среднего образования для дальнейшего совершенствования наставничества. 	<p>рекомендациям наставника при выполнении должностных обязанностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ наблюдает уроки наставника и других педагогов организации среднего образования, и участвует в их обсуждении; ▪ представляет свою работу на заседаниях методических объединений и педагогических советов для оценки промежуточных результатов сотрудничества; ▪ вносит на рассмотрение заместителю руководителя предложения по совершенствованию работы с наставником; ▪ активно участвует в общественной жизни коллектива; ▪ выполняет мероприятия, предусмотренные Планом наставничества.
--	--	---

Функции профессионального наставника условно можно разделить на несколько групп. Адаптационные и фасилитаторские включают содействие в сохранении интереса к педагогической деятельности, в развитии профессиональной самостоятельности и ответственности, в адаптации к корпоративной культуре, усвоении лучших традиций коллектива школы. Просветительские функции заключаются в содействии в приобщении к новациям в выбранной профессиональной области. Технологические функции выражаются в добровольной и сознательной передаче собственных педагогических наработок в реализации педагогического процесса. Одной из

задач наставничества также является формирование индивидуального профессионального стиля, активности и самостоятельности будущего педагога. Наставник выполняет ряд функций, среди которых можно выделить помощь новичку в оценке своей деятельности, совершенствовании методов преподавания, составлении заданий для учащихся (Е.С. Врублевская).

М. Барбер и М. Муршед среди главных способов улучшения качества образования в школе называют наставничество, обучение «на местах», то есть непосредственно во время уроков, совместное планирование и взаимопосещение уроков, взаимообучение учителей, работа учителей в ансамбле (Барбер М., Муршед М., 2008). Роли и обязанности стейкхолдеров: начинающих учителей, наставников, администрации школ – должны быть четко обозначены и понятны всем участникам. Ниже в таблице показаны взаимозависимые системы поддержки (таблица 8).

Таблица 8. Взаимозависимые системы поддержки

Системы	Наставничество	Поддержка экспертов	Поддержка коллег	Саморефлексия
1	2	3	4	5
Виды поддержки	Профессиональная; личностная; социальная	Профессиональная	Профессиональная; личностная; социальная	Профессиональная; личностная
Цели	стимуляция профессионального обучения; создание безопасной учебной среды; социализация в школьном сообществе	обеспечивать профессиональное развитие начинающих учителей; развивать компетенции, связанные с содержанием учебного предмета и методикой его преподавания	создавать безопасную учебную среду; совместно искать ответы на общие вызовы	содействовать метарефлексии на свое обучение; способствовать росту профессионализма; формировать отношение к обучению в течение всей жизни; связывать базовое профессиональное образование с последующим профессиональным развитием
Ключевые	опытные,	эксперты в	другие	начинающий

факторы	специально подготовленные учителя	области преподавания (например, из педагогического вуза)	начинающие учителя; опытные учителя; прочие коллеги	учитель
Виды деятельности	Инструктирование; тренинг; обсуждение; консультирование; координирование школьных мероприятий	семинары; разнообразные курсы; вспомогательные материалы; ресурсы; руководства, инструкции	сетевое взаимодействие в школе и между школами; очные встречи (могут инициироваться виртуальным сообществом); командное преподавание; коллегиальная обратная связь (отклик)	размышления и анализ своей педагогической деятельности; рецензии коллег; система записей о приобретаемом опыте, результатах обучения, самоанализа (портфолио, дневники)
Необходимые условия	тщательный подбор наставников и начинающих учителей (их подопечных); наставники должны разделять идеи, положенные в основу индукционной программы; координация в школе; фасилитация работы наставника (например, с помощью рабочей нагрузки);	легкий доступ к внешним экспертным знаниям и рекомендациям; подход, исключающий оценочную функцию	сокращенная рабочая нагрузка, чтобы было время для кооперации и обмена опытом	сокращенная рабочая нагрузка, чтобы было время для рефлексии; установленные стандарты, по которым педагогическая деятельность может быть оценена самими начинающими учителями

	специальная программа подготовки наставников			
Примечания	могут быть задействованы сразу несколько наставников (по общим вопросам педагогики и по отдельному учебном	-	может совпадать с менторской системой, если используется групповое наставничество	может быть частью формальной национальной системы оценки для получения статуса учителя (сертификата / лицензии)

ДОПЛАТА ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО

Согласно п.1 ст. 13 закона «О статусе педагога» РК за педагогом, впервые приступившим к профессиональной деятельности в организации среднего образования, на период одного учебного года закрепляется педагог, осуществляющий наставничество.

В соответствии с пунктом 11 Приложения 4 Постановления Правительства РК от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» за осуществление наставничества учителям организаций начального, основного среднего, общего среднего образования предусмотрена доплата с 01 сентября 2020 года в размере 100 % от БДО. Указанная доплата устанавливается независимо от фактической нагрузки.

АТТЕСТАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Квалификационная категория «педагог-стажер» присваивается на один учебный год до завершения программы по введению в профессию в соответствии с приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 160. За педагогом-стажером на период одного учебного года закрепляется педагог, в порядке наставничества

По завершению программы по вхождению в профессию педагог-стажер готовит отчет о результатах деятельности, демонстрирует и анализирует уроки, проводит исследование урока Lesson Study, применяет метод Action Research. Педагог-наставник по результатам программы готовит на педагога-стажера рекомендацию.

По итогам завершения программы по вхождению в профессию и положительной рекомендации педагога-наставника аттестационная комиссия организации образования выносит решение о присвоении педагогу-стажеру квалификационной категории «педагог» (таблица 9).

После присвоения квалификационной категории с педагогом заключается трудовой договор на один календарный год. Последующие трудовые отношения оформляются в рамках трудового законодательства.

Таблица 9. Аттестационная комиссия по уровням

№	Уровень	Квалификационные категории
1	в организациях образования	«педагог-стажер», «педагог»
2	в органах отдела образования района, города областного значения	«педагог-модератор»
3	в органах управления образования области, города республиканского значения и столицы, при уполномоченном органе в области образования	«педагог-эксперт», «педагог-исследователь»
4	при уполномоченном органе в области образования	«педагог-мастер»
		«педагог-модератор», «педагог-эксперт», «педагог-исследователь», «педагог-мастер» (для организаций образования, подведомственных уполномоченному органу соответствующей отрасли).

В Казахстане аттестация педагогов проводится согласно приказу МОН РК от 27 января 2016 года № 83 «Об утверждении Правил и условий проведения аттестации педагогов, занимающих должности в организациях образования, реализующих общеобразовательные учебные программы дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего и общего среднего образования, образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, дополнительного образования и специальные учебные программы, и иных гражданских служащих в области образования и науки»

Педагоги, претендующие на категорию «педагога», должны соответствовать квалификационным требованиям согласно приказу № 338 или профессиональному стандарту и соответствующие следующим профессиональным компетенциям (таблица 10):

– знает содержание учебного предмета, учебно-воспитательного процесса, методики преподавания и оценивания; планирует и организует учебно-воспитательный процесс с учетом психолого-возрастных особенностей обучающихся, способствует формированию общей культуры обучающегося и его социализации, принимает участие в мероприятиях на

уровне организации образования, осуществляет индивидуальный подход в воспитании и обучении с учетом потребностей обучающихся, владеет навыками профессионально-педагогического диалога, применяет цифровые образовательные ресурсы;

- проводит исследование урока, в том числе лессон стади (Lesson Study), применяет метод экшн рисёрч (Action Research);

- соблюдает нормы педагогической этики в соответствии с приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 мая 2020 года № 190 «О некоторых вопросах педагогической этики».

Таблица 10. Требования к квалификационной категории

№	«Педагог-стажер»	«Педагог»
1	лица, имеющие педагогическое или иное профессиональное образование по соответствующему профилю или прошедшие курсы переподготовки	лица, имеющие педагогическое или иное профессиональное образование по соответствующему профилю или прошедшие курсы переподготовки
2	впервые приступившие к педагогической деятельности	соответствует требованиям к категории «педагог-стажер»
3	лица, не осуществлявшие педагогическую (преподавательскую) деятельность в организациях образования за последние пять лет до объявления конкурса на занятие вакантной или временно вакантной должности педагога	имеет педагогический стаж по соответствующему профилю не менее 1 года
4	успешно прошедшие Национальное квалификационное тестирование.	

В целом, в Казахстане особое внимание уделяется созданию условий для начинающих и молодых педагогов. Предусмотрены механизмы развития института наставничества. Законом РК «О статусе педагога» от 2019 года утверждены нормы, способствовавшие повышению статуса педагогических работников и привлечению молодежи к педагогическим специальностям.

В Казахстане такие вопросы, как нехватка молодых учителей, старение педагогического состава, не так остро, как в других странах. Тем не менее, в национальном контексте остается актуальным ряд других вопросов, касающихся «аспекта качества»: качество подготовки и поддержки молодых педагогов, обеспечение института эффективного наставничества, создание условий для наставников и их работ.

2. УСПЕШНЫЕ КЕЙСЫ ПО РАЗВИТИЮ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Начало педагогической карьеры традиционно считается наиболее ответственным этапом в процессе профессионального становления педагога. Для снятия трудностей в профессиональной адаптации в ряде стран разработаны специальные программы: в России – стажировка и наставничество, в Англии – тьюторинг, в США – менторинг. Практический опыт подготовки профессиональных наставников накоплен в США, Великобритании, Китае, Норвегии, Новой Зеландии, Израиле и др. Так, в Норвегии наставники изучают молодежные субкультуры, информационно-коммуникационные технологии, структуру и предметное содержание учебного плана подготовки учителей. В США изучают также техники взаимодействия со студентами и развития критического мышления. В Израиле наставники сочетают профессиональную подготовку в педагогических колледжах с работой в школе. В Новой Зеландии наставники проходят обязательную процедуру супервизии. В Великобритании все студенты, получающие сертификат PGCE (Postgraduate Certificate in Education) для преподавания в начальной школе, должны пройти 18 недель педагогической практики. Для работы в средней школе необходимо не менее 32 недель практики. Статус квалифицированного учителя можно также получить альтернативными способами. Так, с 1994 года центр дистанционного обучения в Великобритании и США (Open University) ведет прием студентов на курсы неполного рабочего дня для получения сертификата PGCE.

В странах Европейского союза наставничество для учителей, входящих в профессию, является обязательным в 28 системах образования и рекомендовано еще в пяти (Болгария, Чешская Республика, Кипр, Латвия и Норвегия). В Чешской Республике, согласно годовому отчету Чешской школьной инспекции (2015-2016), в более чем 70% школ начинающие учителя получают поддержку наставников. В Латвии наставничество для начинающих учителей является обычной практикой, хотя и не является обязательным. Наставничество для других категорий учителей не столь распространено в Европе. В Финляндии школам рекомендуется применять наставничество для любого учителя, нуждающегося в поддержке. В Эстонии наставничество является обязательным элементом вводных программ и рекомендуется для других категорий учителей. Во Франции и Венгрии наставничество является обязательным только для начинающих учителей, но инспекционные службы могут рекомендовать его для учителей с низкими показателями (OECD, 2005).

В Норвегии учителя-наставники проходят курсы наставников, где их обучают методам поддержки начинающих учителей. В свою очередь начинающие учителя принимают участие в различных региональных встречах и внешкольных программах с другими молодыми учителями. Эти

мероприятия считаются эффективными при решении потенциально сложных для начинающих учителей вопросов, таких как поддержание дисциплины на уроке и взаимоотношения с коллегами (OECD, 2005).

В Японии с 1988 г. Закон о специальных положениях, касающийся работников образования на государственной службе, предписывает управлениям образования предоставлять начинающим учителям вводную подготовку в первый год их работы. Начинающие учителя получают условное трудоустройство в течение первого года работы, а управления образования обязаны провести оценку новых учителей перед снятием испытательного срока. Только 1-2% не справляются с вводной подготовкой. Министерство образования, культуры, спорта, науки и технологии предоставляет руководства управлениям образования в 47 префектурах для разработки вводных программ. Управления образования могут принимать решения по методам проведения и содержанию вводных программ. Они также готовят подробные руководства для школ.

По закону каждому новому учителю назначается наставник, который отвечает за оказание поддержки в части школьной вводной программы (обычно 2 дня в неделю). Кроме того, выделяется специалист, отвечающий за предметную подготовку (обычно 1 день в неделю).

Согласно руководству Министерства, вводные программы состоят из 300 часов обучения, включая 120 часов обучения в школе и не менее 25 дней обучения за пределами школы. Наставники и учителя-предметники отбираются на основе стажа и предметной специализации (TALIS, 2018).

В Корее разработана трехступенчатая система поддержки начинающих учителей. Первая ступень состоит из двухнедельной подготовки перед приемом на работу. Особое внимание на данном этапе уделяется практическим кейсам и заданиям. Основные акценты ставятся на формирование навыков работы с учениками и управления классом, а также на развитие базовых компетенций учителя. Подготовка проводится на базе городских и районных институтов повышения квалификации. Далее после приема на работу начинающие учителя принимают участие в полугодовом обучении внутри школы (2-я ступень). Обучение ведут директор школы, заведующие и школьные учителя-методисты. Обучение охватывает такие области, как преподавание и оценивание, управление классом и помощь в выполнении административных задач. Следующая, 3-я ступень включает в себя рефлексию и обсуждение, в том числе с другими начинающими учителями и преподавателями педагогических учебных заведений (OECD, 2005).

В Сингапуре наставничество является распространенной практикой. С начала вводного периода начинающие учителя посвящают значительную часть внеучебного времени работе с наставниками. Наставники в лице опытных учителей оказывают всестороннюю поддержку: от технической помощи и планирования до психологической поддержки, профессионального развития и обмена ресурсами.

В 2011 г. для обеспечения наилучшей подготовки и обозначения более четких ожиданий от наставников Министерство образования разработало программу «Умелое обучение и усиленное наставничество» (Skillful Teaching and Enhanced Mentoring) Было проведено пилотирование в 30 школах. В 2015 г. программа охватывала 120 школ. Совместно с New Teacher Center (США) была разработана программа подготовки наставников. Основное внимание уделялось профессиональному развитию наставников, включая инструменты и практики поддержки обучения учителей.

Наставничество для учителя, начинающего свою профессию, может быть полезным и интересным опытом. Как наставник, у вас есть возможность направлять, поддерживать и вдохновлять начинающего учителя в первые годы обучения в классе. Однако наставничество также требует определенных навыков, стратегий и образа мышления, которые могут помочь вам создать позитивные и продуктивные отношения с вашим подопечным. В этой главе представлены успешные кейсы наставничества.

Успешный кейс наставника Егоровой Елены Юрьевны учителя биологии КГУ «ОШ №32» Западно-Казахстанской области, города Уральск (кейс 1). Опыт работы более 23 лет. Данный кейс представляет руководство, в котором молодому специалисту предлагается наметить «траекторию» движения к успешному, опытному специалисту. Составляя «Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ), молодые специалисты выбирают свой путь к саморазвитию, с учетом личных предпочтений для достижения ключевых компетенций. Правильно спланированная работа поможет молодому специалисту достичь больших успехов, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим учителем.

Кейс № 1

***«Ты лишь до тех пор способен содействовать образованию других, пока продолжаешь работать над собственным образованием...»
А. Дистервег***

Современная общеобразовательная школа нуждается в профессиональном, компетентном, самостоятельно мыслящем педагоге, психически и технологически способном к реализации профессионального опыта, умений и знаний на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы обучения и воспитания. Однако, как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне подготовки к педагогической деятельности, личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный учитель как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Моя задача, как педагога-наставника, помочь молодому учителю, чтобы профессиональное становление прошло

«безболезненно» и «без осложнений».

После окончания Западно-Казахстанского педагогического университета им. А.С.Пушкина в 2000 г. я пришла работать учителем биологии в городскую школу №2. В данный момент уже десятый год работаю в КГУ «ОШ №32». У меня были наставники, которые учили основным правилам дидактики и общения с детьми, родителями, коллегами. Являясь наставником молодых специалистов с 2020 года, мною были определены цели и основные задачи работы с молодыми педагогами. Моя основная задача – помочь молодому специалисту адаптироваться в новом коллективе, реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Я предлагаю молодому специалисту, в первые месяцы работы, наметить «траекторию», по которой он будет двигаться и это может быть представлено в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута».

«Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций. Выявление трудностей на начальном этапе является очень важным для молодого педагога. Наметив все сложности и интересующие его вопросы, молодой специалист будет делать все, чтобы их нивелировать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к педагогической деятельности.

Целью составления индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Опираясь на ранее изложенное, мною была разработана система пошагового сопровождения процессов адаптации и формирования профессиональных компетенций молодого специалиста.

Первый шаг – адаптационный (знакомство). Наставник анкетировывает молодого специалиста, определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Результат диагностики показывает, что молодые специалисты коммуникабельны, профессионально грамотны, активны, самоорганизованы, доброжелательны. Но, вместе с тем, имеет пробелы в разработке учебно-методической и программной документации, в методике преподавания, методике публичных выступлений, психологических знаний личности школьников, практического опыта в нестандартных ситуациях поведения учащихся. Основной причиной имеющихся затруднений является отсутствие опыта работы в школе.

Второй шаг – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования:

- умение к изучению нормативных документов;
- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- умения заполнение электронных журналов Күнделік и других;

- умение работать с основными образовательными ресурсами Kundelik.kz, Online Mektep, Google form Quizlet, Kahoot, Lightshot, LearningApps.org и многих других;
- умение составлять календарно-тематический план работы;
- умение составлять план урока согласно требованиям приказа №130;
- умение составлять отчёты по срезам знаний, анализам суммативных оцениваний за разделы и по итогам четвертей, анализ учебного года;
- умение владеть современными педагогическими технологиями и приёмами работы с учащимися среднего школьного возраста (5-9 классы);
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

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

В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель - общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.

Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста.

Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

Контроль наставника за работой молодого специалиста в корне отличается от контроля администрации. Его задача – не выявлять недостатки, а обучать, направлять, корректировать деятельность молодого учителя в разных аспектах его деятельности. Именно наставника зависит то, каким педагогом станет молодой специалист, пришедший в школу.

Имея огромный запас теоретических знаний, полученных в институте, молодой учитель зачастую не знает, как их применять на практике: он не владеет многообразием приёмов и форм обучения.

Проработав 23 года учителем в школе, в течение последних трёх лет побывав наставником, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

Сегодня могу сделать вывод, что правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

Я надеюсь, что у меня и моих коллег всё получится!

Успешный кейс гимназии № 79 г. Алматы (кейс 2). Данный кейс представляет пример организации наставничества для молодых педагогов в контексте современной гимназии. Он подчеркивает важность оказания адресной помощи и поддержки молодым педагогам в первые годы их работы,

с целью развития их профессиональных компетенций, самоуверенности и способности принимать обоснованные решения.

Кейс № 2

Контингент учащихся КГУ «Гимназия № 79» составляет 1714 учащихся. Педагогический коллектив представлен 117 педагогами, из них 27,3 % молодые педагоги без категории. В возрасте до 30 лет – 36 педагогов (30,7 %).

Организация наставничества в нашей гимназии осуществляется в соответствии с законом «О статусе педагога» и «Правилами организации наставничества и требованиями к педагогам, осуществляющим наставничество» (приказ МОН РК № 160 от 24.04.2020). Цель: организация наставничества молодых педагогов в первые годы работы в организации образования.

Первостепенная роль наставника - оказать адресную помощь молодому специалисту в развитии способностей и уверенности в себе для самостоятельного принятия обдуманных решений, расширении собственных знаний и совершенствовании навыков преподавания и обучения. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации.

Процесс подбора наставников

На заседании педсовета обсуждаются кандидатуры педагогов-наставников, предложенные руководителями методических объединений или администрацией гимназии, и утверждаются приказом директора гимназии. Согласно «Правилам организации наставничества и требованиям к педагогам, осуществляющим наставничество» наставник назначается из числа педагогов, имеющих квалификационную категорию «педагог-исследователь» или «педагог-мастер».

Выбор методик, инструментов и материалов для работы с молодыми педагогами

Методики, инструменты и материалы для работы выбираются на основе диагностических посещений уроков молодых педагогов в первые десять дней учебного года, анкет «Мои профессиональные запросы».

Программа наставничества предусматривает: работу с нормативной правовой документацией, помощь в работе со школьной документацией, консультации по составлению и реализации рабочей программы, планов учебных занятий, помощь в организации учебных занятий. Наставник оказывает помощь в составлении и анализе диагностических работ, взаимопосещение уроков с целью практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.). Кроме этого, наставник помогает разработать программу собственного профессионального роста, выбрать приоритетную методическую тему для самообразования, знакомит молодых педагогов с новыми педагогическими технологиями, активными формами обучения. Наставники

готовят различные памятки, например, такие: «Как можно эффективно организовать работу с неуспевающими учащимися», «Анализ и самоанализ урока», «Как правильно организовать работу с родителями», «Методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий» и другие.

Процесс оценки эффективности программы наставничества

В конце апреля - начале мая в гимназии проходит неделя открытых уроков молодых учителей, являющейся завершающим этапом программы наставничества, по итогам которой проводится совещание при директоре, где дается оценка педагогической деятельности молодого специалиста, совместный отчет о проделанной работе.

Советы и рекомендации, которые могут быть полезны по организации наставничества для администрации организаций образования

При организации наставничества желательно предусмотреть в программе беседы, консультации и тренинги с психологами, особенно по неконфликтному общению с учащимися и их родителями.

Успешный кейс Методического центра Павлодарской области (кейс 3). Данный кейс описывает успешную практику работы методического центра ориентированную на поддержку и развитие молодых педагогов области. Этот кейс демонстрирует прекрасный пример систематической и целенаправленной работы для развития кадрового потенциала региона и адресной помощи молодым педагогам.

Кейс №3

На сентябрь 2023 год в Павлодарской области **974** молодых педагогов со стажем работ **до 3 лет**. Их них **до года** составляет **320** педагогов, со стажем **1 год – 273**, стаж **2 года** имеют **255** педагогов, **3 года** - 126 педагогов. Высшее образование – имеют **726** педагогов, среднее специальное – **51** педагог.

На протяжении ряда лет для совершенствования системы работы с молодыми педагогами Инновационный центр развития образования реализует курс «Школа молодого педагога».

Цель работы:

1. Оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического роста.
2. Оказание молодым специалистам методической помощи в профессиональной адаптации, становлении и совершенствовании индивидуального стиля творческой деятельности.
3. Формирование у молодых педагогов потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, для личного и профессионального роста посредством методического сопровождения.

Структура работы Школы молодого педагога



В рамках Школы молодого педагога согласно плану Инновационным центром развития образования оказывается адресная помощь молодым педагогам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса, формировании профессиональной компетентности, организуются мероприятия, направленные на практико-ориентированную составляющую работы, организация работы с наставниками. Наставники – это педагоги, демонстрирующие высокий уровень профессионального мастерства для оказания помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

Освещены вопросы по направлениям:

Нормативно – правовая документация по организации работы с молодыми педагогами; Положение о наставничестве; План работы с молодыми педагогами. Перспективный индивидуальный план самообразования молодого специалиста. Портфолио молодого педагога. Мониторинг, педагогическая диагностика. База данных по молодым педагогам.

Материалы социометрических исследований: анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»; анкета для молодого педагога; опросник «Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности» их наставников.

За курс работы Школы молодого педагога проведены тематические занятия на тему: «Самообразование как средство повышения профессиональной компетентности учителя»; «Система критериального оценивания учебных достижений учащихся»; «Использование инновационных технологий как средство активизации учебной деятельности школьников»; «Активные методы обучения»; Рефлексия как этап урока: виды, приемы, примеры; «Методические основы учебного занятия в режиме дистанционного обучения»; «Наставничество, как эффективная форма работы с молодыми педагогами»; «Организация и проведение формативного оценивания»; «Обратная связь как эффективный инструмент воздействия на образовательный процесс»; Тренинг-интенсив «Навыки эффективной презентации и ораторского

мастерства»; «Современные требования к уроку» семинара - тренинг по теме: «Эмоциональный интеллект - навыки XXI века» семинара - практикум по теме: «Самообразование как условие профессионального роста»

С 2021 года проводится форум молодых педагогов «Жас ұстаз: табысқа апарар жол». В рамках данного форума ежегодно проводится конкурс: в 2021 году эссе «Учитель XXI века», 2022 году был конкурс «Мой первый урок», 2023 году самопрезентация «Моя инновация в образовании».

Молодые педагоги участвуют в тренингах, слушают мотивационные лекции и обмениваются опытом. Данное мероприятие стала площадкой для активного обсуждения существующих проблем и перспектив, дала молодым педагогам уникальные возможности для самореализации, поиска и воплощения в жизнь новых идей.

С 2022 года проводится областной конкурс «Педагогический дуэт», который ориентирован на формирование культуры командной работы педагога-наставника и молодого педагога и является ярким примером технологии сотрудничества, способствующей самореализации молодых педагогов и формированию у них необходимых навыков в практической деятельности с помощью опытных наставников.

Во всех проводимых Инновационным центром мероприятиях международных конференциях, форумах всегда есть площадка и секция для молодых педагогов. Международная научно-практическая конференция «Реалии сельской школы: проблемы и пути решения» Тематическая площадка №4 **«Молодой учитель - новое поколение»**; Республиканская научно-практическая конференция «Новый вектор развития образования: стратегии и перспективы» секции № 4 **«Точка роста» молодых педагогов: от наставничества к профессиональным вершинам**. Методисты для молодых педагогов проводят мероприятия по направлениям: «Формирование функциональной грамотности по естественнонаучной грамотности», «Формирование функциональной грамотности по математической грамотности», «Развитие читательской грамотности», «Формирование функциональной грамотности на языковых предметах».

Обладатели Гран-при, призеры областных и республиканских конкурсов были приглашены на телевидение, на радиопередачу. Педагоги делились опытом работы, в прямом эфире давали интервью, отвечали на самые неожиданные вопросы.

Молодые педагоги области активно участвуют и занимают призовые места в республиканских конкурсах «Талантливый педагог - одаренные дети», «Жаңа мектепке – жаңашыл ұстаз».

Работает педагогическое содружество молодых педагогов, Ассоциация молодых педагогов области, Ассоциация наставников молодых педагогов.

Систематическая целенаправленная работа по организации обратной связи «учитель – наставник – методист» дает возможность обмениваться опытом и мнениями, находят ответы на актуальные профессиональные вопросы.

Наша главная цель – объединить молодых учителей для того, чтобы оказать им профессиональную методическую и практическую помощь для их профессионального развития, помочь стать успешными, создать пространство, где они могли бы реализовать себя.

Инновационным центром развития образования в 2024 году будет запущен

проект «Траектория успеха» по методическому сопровождению по работе наставников. Будут разработаны рекомендации: Технологическая карта этапов деятельности педагогов-наставников; Рефлексивный анализ учебного занятия; Структурный анализ современного урока; Педагогические тренинги «Эффективные способы удержать внимание», «Способы удержание дисциплины на уроке», Анкета «Выявление потребностей молодого педагога».

Наставничество, будучи одной из педагогических технологий, которая обеспечивает становление будущего специалиста, является также кадровой технологией, которая **обеспечивает трансформацию успешного опыта от более опытного педагога к менее опытному педагогу**. Основной целью при этом является гармоничное вхождение молодого специалиста в профессиональную деятельность, однако сам процесс наставничества является довольно длительным.

Д. Спарк в своей книге «Эффективное профессиональное развитие учителей и директоров школ» **приводит три кейса**, в которых достаточно полно описаны элементы системы профессионального развития педагогов.

Они включают в себя:

- Совместное планирование и последующее обсуждение уроков;
- Взаимопосещение уроков;
- Разговоры на профессиональные темы «за чаем», во время обеденного перерыва и т.п.;
- Коллективные обсуждения (семинары) эффективных стратегий обучения;
- Проблемные группы учителей по изучению того или иного вопроса;
- Предметные объединения (группы) учителей по обсуждению сложных вопросов преподаваемого предмета в плане научного знания;
- Чтение и совместное обсуждение научной литературы;
- Создание дидактических материалов, учебных пособий и т.п.;
- Публикация статей в профессиональных журналах;
- Система наставничества;
- Система профессионального коучинга для учителей;
- Совместное посещение других школ;
- Участие во внешних семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации;
- Обучение учителей магистерским программам в области образования;
- Система кураторства учитель – ученик;
- Совместное оценивание работ, выступлений и иных форм предъявления учебных результатов учащихся, с целью определения эффективности используемых педагогических приемов и технологий;
- Профессиональные летние школы для учителей;
- Участие в работе профессиональных сообществ;

- Проведение занятий по разным вопросам образования для родителей, включение последних в образовательный процесс;
- Распределение надбавок к зарплате учителя в зависимости от учебных успехов учеников.

Наставник для молодых педагогов играет решающую роль в их профессиональном развитии, обеспечивая необходимую поддержку и руководство на начальных этапах их карьеры.

В современной отечественной и зарубежной педагогике наставничество рассматривается как часть системы непрерывного образования для реализации новой образовательной парадигмы «образование через всю жизнь».

Однако необходимо отметить, недостаточность отечественных научных работ по данной проблеме. По мнению А. А. Кайкеновой, молодые специалисты испытывают трудности различного рода: сложности в адаптации к коллективу, умение правильно обеспечить дисциплину на уроке, заинтересовать своим предметом, владение педагогическим тактом, умение грамотно говорить и решать педагогические проблемы. [13]

Согласно теории А. А. Кайкеновой, практика наставничества осуществляется в 3 этапа (рисунок 6).

Рисунок 6. Этапы наставничества по теории Кайкеновой А.А.



Вот несколько советов чтобы стать лучшим наставником:

- Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого;

- Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее;
- Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия;
- Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции;
- Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его;
- Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему педагог;
- Наставник может быть инициатором завершения наставничества, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

На сегодняшний день в школах страны работают свыше 5 тысяч молодых педагогов. Многие исследования показали, что программы наставничества помогают удержать начинающих учителей и предотвратить выгорание как молодых, так и опытных учителей. Школьные наставники имеют решающее значение для обеспечения поддержки и развития молодых педагогов.

Наставничество – это сложная и важная работа. Она нацелена на решение ряда задач наставником. Цель его деятельности содействие в адаптации, обретении практических навыков и повышению профессионального уровня подопечного. Наставник в рамках плана передаёт каждому подопечному необходимые знания, прививает навыки. Также отвечает на возникающие у молодого педагога вопросы, помогает вливаться в коллектив, знакомит со всеми аспектами, особенностями школы.

Согласно исследованиям, тщательно разработанные программы наставничества проявляют способность улучшать взаимоотношения с коллегами, повышать чувство собственной эффективности и развивать навыки обучения (Дарлинг-Хаммонд, 2003). Тем не менее, следует отметить, что неподготовленные наставники и те, кто предоставляют ограниченную поддержку, могут вызвать противоположный эффект, аналогично ситуации, когда опытные наставники навязывают свои методы преподавания менее опытным учителям (Винн и другие, 2007).

Другое исследование, проведённое при содействии «New Teaching Center» в США, доказывает необходимость специального обучения наставников. Среди 46 пар «наставник – подопечный» 23 наставника прошли курсы обучения, а 23 не имели специальной подготовки. Результаты показали, что подготовленные наставники проявляли лучшие навыки общения и были более склонны делиться своим опытом с подопечными. Молодые специалисты также лучше следовали инструкциям и проявляли работоспособность в парах с такими наставниками, в отличие от тех, которые не участвовали в специальном обучении (Orland-Barak L.).

В этой главе описаны инструментарии для диагностики потребностей молодых педагогов, эффективные методы и технологии работы наставника. Даны рекомендации по составлению плана наставничества, материалы для практического применения наставника, такие как шаблоны анкетирования и собеседования, Chec-List для наставника, а также идеи для саморазвития и самообразования наставников – подборка литературы, кинофильмов, цифровых ресурсов и сервисов.

Методы диагностики

На первом этапе наставник определяет уровень профессиональной подготовки молодого педагога. После по итогам первого этапа проводить диагностику по определению уровня подготовки и индивидуальных потребностей молодого педагога.

При диагностике уровня подготовки и индивидуальных потребностей молодого педагога **оценивается и анализируется профессиональных навыки и компетенций начинающих педагогов.** Главная цель наставника выявить сильные и слабые стороны молодых педагогов, их потребностей в профессиональном развитии и поддержке.

Для решения этой задачи важно получить информацию по уровню владения педагогическими навыками, включая планирование уроков, оценивания знаний учеников, способности педагога взаимодействовать с учениками, умение педагога к анализу своей работы, а также оценка навыков управления классом и поддержания дисциплины в классе. Необходимо изучить конкретные потребности начинающего педагога в области профессионального развития, такие как обучение новым методам обучения, работе с разнообразными группами учащихся и т.д. Эта информация поможет наставнику составить более адаптированный и эффективный план работы наставничества на один учебный год. В целом, диагностика профессионального уровня и потребностей молодых педагогов помогает создать условия для их успешной адаптации к профессии и развитию в качественных педагогов, что, в конечном итоге, это способствует повышению качества образования в школе.

Для выявления уровня подготовки и индивидуальных потребностей молодого педагога **рекомендуется использовать такие методы как беседа, интервью, анкетирование, наблюдение, тестирование и т.д.** (таблица 12).

Таблица 12. Методы педагогической диагностики

Беседа	Исследовательский метод, позволяющий познать особенности личности человека, характер и уровень его знаний, интересов, мотивов действий и поступков на основе анализа устных ответов на поставленные и предварительно продуманные вопросы
Интервью	Беседа исследователя по заранее намеченному плану с лицом или группой лиц, предполагающая в процессе устного опроса выявление опыта, оценки и точки зрения опрашиваемого (респондента)

Анкетирование	Метод педагогического исследования, массового сбора материала с помощью специально разработанных опросников (анкет). Вопросы бывают открытые (дается свободный ответ) и закрытые (ответ состоит в выборе из нескольких предлагаемых в анкете утверждений), а также объективные (об образовании, возрасте и т.д.) и субъективные (об отношении к условиям жизни или определенным событиям и личностям)
Тестирование	Метод диагностики различных сторон индивида, использующий стандартизованные задачи и вопросы, позволяющие с определенной вероятностью определить актуальный уровень развития индивида, степень усвоения необходимых знаний, умений, навыков, личностных характеристик, индивидуальных особенностей и способностей
Наблюдение	Метод научного исследования, целенаправленный сбор сведений о фактах поведения и деятельности человека в различных естественных условиях

Источник: Национальная педагогическая энциклопедия

Самым распространённым методом получения информации является **анкетирование**. Чтобы получить достоверные результаты, нужно правильно составить анкету. Она не должна быть слишком большой или слишком маленькой. Практика показывает, что люди правдиво отвечают в анкетах с количеством вопросов не меньше 5 и не больше 15. Второй секрет правильной анкеты – это правильная расстановка вопросов. Начинать нужно с легких вопросов, в середине оставлять сложные, а в конец снова выносить легкие. Таким образом, используя правильный метод анкетирования, вы получаете наиболее достоверную выборку по изучаемой совокупности вопросов.

Рабочей группой НАО им. И. Алтынсарина, которая состоит из опытных педагогов и методистов страны были разработаны вопросы анкеты для выявления потребностей молодого педагога и профессиональные трудности.

Первое анкетирование проводится педагогом-наставником, для определения направлений методической работы и ее содержания. В ходе диагностики наставником выявляются проблемы, которые испытывает молодой педагог в начале своей профессиональной деятельности (прил.3).

Второе анкетирование рекомендуется проводить педагогом-наставником на промежуточном этапе организации программы наставничества, с целью выявления возможных проблем, возникших в ходе сотрудничества, для определения дальнейшего курса работы и для корректировки плана работы наставничества (прил.4). Так как профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами внешнего контроля в виде наставничества. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями за 3-4 месяца работы, проявлять некоторые способности и в то же время безразлично относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня.

Третий тип анкетирования рекомендуется проводить на этапе завершения наставничества, рекомендуется проводить координатором (заместителем директора) для определения успешности сотрудничества между наставником и молодым специалистом (приложение 5).

В практике еще один из распространенных инструментов для проведения диагностики личных качеств человека является **SWOT анализ**. Этот аналитический инструмент отличается своей простотой применения. Для начала расшифруем аббревиатуру SWOT. Состоит она из четырех слов: **Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats**, что в переводе значить: Сильные стороны, Слабые стороны, Возможности и Угрозы. Термин изначально взят из сферы экономики, но при этом все перечисленные слова отлично подходят к определению характеристик человека.

Сильные стороны (Strengths):

– Определите, какие сильные стороны у молодых педагогов, такие как профессиональные навыки, личные качества, опыт и образование.

– Оцените, какие из этих сильных сторон могут быть полезными в их работе с учениками и как они могут использовать их на благо обучения.

Слабые стороны (Weaknesses):

– Определите слабые стороны молодых педагогов, такие как недостаток опыта, навыков или недостаточное образование.

– Рассмотрите, какие учебные программы или дополнительные обучающие мероприятия могут помочь устранить слабые стороны и усилить их квалификации.

Возможности (Opportunities):

– Исследуйте возможности для профессионального роста и развития молодых педагогов, такие как участие в тренингах, семинарах, программы повышения квалификации и т.д.

– Рассмотрите возможности для создания новых учебных методик, внедрения инноваций в образовательный процесс и сотрудничества с коллегами.

Угрозы (Threats):

– Идентифицируйте угрозы, которые могут повлиять на профессиональное развитие молодых педагогов, такие как изменения в учебных программах, социокультурные изменения и другие факторы.

– Рассмотрите, какие шаги могут быть предприняты для смягчения угроз и адаптации к изменениям.

Для заполнения SWOT анализа рекомендуется задавать открытые вопросы, и наиболее развернуто давать ответы (рисунок 7). Также важно понимать, что это только рекомендуемые вопросы, тут нет стандартов.

Рисунок 7. SWOT анализ

<p>СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ</p> <ul style="list-style-type: none">– Какие у Вас имеются преимущества перед другими?– Что в работе Вам удается делать особенно хорошо?– Какими профессиональными достижениями Вы гордитесь?– Какие личные качества позволяют Вам хорошо выполнять свою работу?– Какими личными ресурсами Вы располагаете?	<p>СЛАБЫЕ СТОРОНЫ</p> <ul style="list-style-type: none">– Что у Вас получается не так хорошо, как Вам бы хотелось?– В чем Вы видите причину неудовлетворительных для Вас результатов?– Каких задач Вы обычно избегаете в работе?– Каких навыков Вам не хватает, чтобы показывать лучшие результаты?– Какие у Вас отрицательные качества, мешающие Вам достигать лучших результатов?
<p>ВОЗМОЖНОСТИ</p> <ul style="list-style-type: none">– Есть ли какие-либо курсы, вебинары, обучения по интересующим Вас направлениям профессионального роста?– Обладаете ли Вы профессиональными связями или стратегически важными контактами?– Какие возможности присутствуют во внешней среде для Вашего развития?	<p>УГРОЗЫ</p> <ul style="list-style-type: none">– С какими препятствиями извне Вы сталкиваетесь в Вашей профессиональной деятельности?– С какими внешними трудностями Вы можете столкнуться при реализации своих профессиональных целей?– Мешают ли Ваши слабые стороны достижению лучших результатов?

После того, как вы получили ответы, нужно прописать выводы под каждый квадрант матрицы. На основе этих данных разрабатывается план наставничества. При создании плана действий необходимо рассмотреть и учесть все вероятные комбинации прописанных в матрице разделов.



Рекомендации для выбора методов педагогической диагностики:

- Определите цели диагностики. Цели должны включать в себя оценку уровня профессиональной подготовки, выявление индивидуальных потребностей педагогов и другие аспекты;
- Используйте разнообразные методы, включая традиционные и инновационные, чтобы получить более полное представление о профессиональных и индивидуальных потребностях;
- Убедитесь, что выбранные методы диагностики надежны и валидны;
- Обратите внимание этическим вопросам при выборе методов;
- Предусмотрите план анализа и интерпретации данных, чтобы сделать выводы и принять решения на основе результатов диагностики.

РАЗРАБОТКА ПЛАНА РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

После диагностики наставник анализирует и интерпретирует все собранные данные, чтобы выявить профессиональные трудности педагога, делает выводы и разрабатывает план работы наставничества. План работы наставничества составляется согласно приказу МОН РК № 130 «Об утверждении Перечня документов, обязательных для ведения педагогами организаций дошкольного воспитания и обучения, среднего, специального, дополнительного, технического и профессионального, послесреднего образования, и их формы».

План наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направлений наставнической деятельности и перечня мероприятий, нацеленных на устранение

выявленных профессиональных затруднений наставляемого, на поддержку его сильных сторон.

План наставничества должен быть адаптирован к конкретным потребностям и целям подопечного, и его разработка должна проводиться в сотрудничестве между наставником и подопечным.

При разработке плана наставничества для постановки целей можно использовать **методику SMART** (рисунок 8). Для начала, совместно с наставляемым педагогом, определите цель вашего взаимодействия.

Чтобы установить цели наставничества SMART, необходимо следовать простому процессу, состоящему из пяти шагов.

Во-первых, вы должны четко указать, чего вы и ваш подопечный хотите достичь, почему это важно и как вы это сделаете. Используйте конкретный язык, который отвечает на вопросы кто, что, где, когда и как.

Во-вторых, измеряйте свой прогресс и успех с помощью количественных показателей, которые могут показать, насколько, как часто и насколько хорошо вы достигаете своих целей.

В-третьих, убедитесь, что ваши цели реалистичны и достижимы с учетом имеющихся ресурсов, навыков и времени. Бросайте вызов себе и своему подопечному, но не ставьте слишком простых или слишком сложных целей.

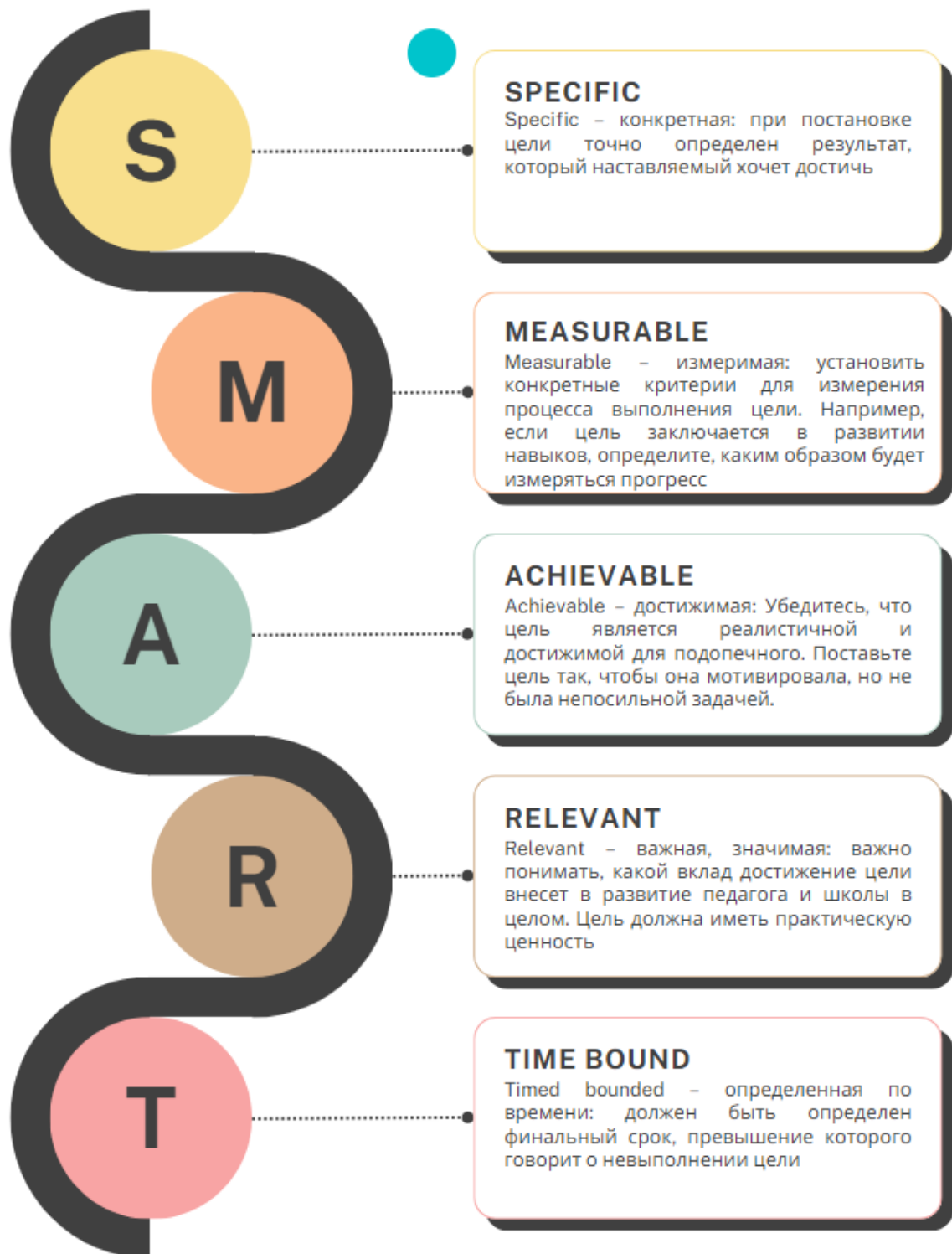
В-четвертых, согласуйте свои цели с потребностями, интересами и стремлениями вашего подопечного; обеспечить их соответствие целям и видению наставничества; и повысить ценность личного или профессионального роста вашего подопечного.

Наконец, установите крайний срок или временные рамки для своих целей, чтобы помочь расставить приоритеты в действиях.

Такая методика – практически универсальная, поскольку ее можно применить в различных сферах жизни. SMART-анализ поможет расставить приоритеты и определить пути дальнейшего развития при личном планировании (кратко-, средне- или долгосрочном).

Многие считают, что эта методика не подходит для работы над творческими проектами, поскольку она якобы ограничивает свободу, слишком строго регламентирует креативных людей. Однако это не совсем так, ведь техника SMART позволяет конкретизировать цели, дает более ясное понимание ситуации, повышает мотивацию, и вполне подходит для планирования творческих проектов.

Рисунок 8. Постановка умных SMART целей

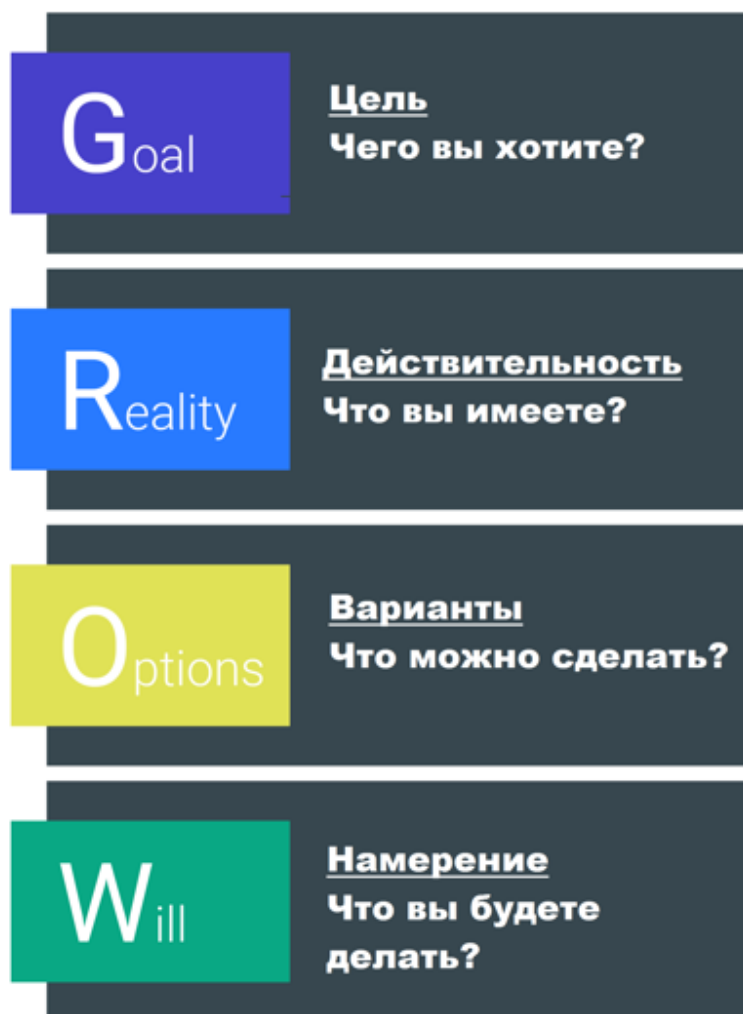


Модель наставничества GROW

Как наставник, вы хотите помочь своим подопечным преодолеть препятствия и проблемы, которые могут помешать их личному и профессиональному росту. Но как сделать это эффективно? Один из способов — **использовать модель наставничества GROW**, который обеспечивает основу для проведения ваших подопечных через структурированный процесс самопознания, постановки целей, планирования действий и получения обратной связи (рисунок 9).

GROW — это простая модель наставничества, разработанная в Великобритании и успешно используемая в Google для обучения руководителей. Метод создали и развивали Александр Грэхэм, Алан Файн и сэр Джон Уитмор в 1980-ых годах. Эту методику можно успешно использовать как для индивидуальной, так и для командной работы и наставничества.

Рисунок 9. Модель наставничества GROW



Модель легко запоминается по первым буквам ключевых слов, в ее основе лежит последовательность постановки вопросов.

Goal — Расстановка целей для данного занятия, па ближайшее будущее, на долгосрочную перспективу. В каком направлении мы хотим работать? Чего мы хотим? Какова наша долгосрочная цель? Измерима ли она? Действительно ли мы этого хотим?

Reality — Обследование/анализ реальности. В какой ситуации мы находимся? Какими ресурсами располагаем? Чего опасаемся? Что произойдет, когда мы достигнем желаемого? Кто еще может повлиять на ситуацию?

Options — Список возможностей и дальнейших стратегий или направлений действий. Что может помочь нам в решении вопроса? Каким методом мы будем действовать? Что еще мы можем сделать? Какое решение задачи наиболее привлекательно?

What, When, Who, Will – Необходимость того, что надо сделать, определив, когда и кому (выявление намерений). Что мы выбираем для достижения цели? Как работают выбранные варианты? Что поможет достичь цели? Силен ли мотив? Какова самоорганизация и правильно ли мы управляем временем для достижения цели?

Дж. Уитмор считает принципиально важным начинать с определения цели, а не с анализа текущего положения, которое может стать «тормозом» для постановки цели. Он предупреждает, что применение модели важно в контексте осознания и ответственности

Согласно этой модели, вы повысите осознанность и понимание того, к чему стремитесь. Лучше разберетесь в текущей ситуации и своих убеждениях. Увидите свои возможности и ресурсы. И определите, что хотите предпринять для достижения личных и профессиональных целей (таблица13).

Таблица13. Модель наставничества GROW

Метод	Принцип действия	Пример вопросов наставника
Goal	Точная формулировка целей, осознание важности собственных действий для достижения результата, создание мотивации на успех.	«Каковы основные ваши цели и амбиции в области преподавания?» «Чего бы вы хотели достичь в течение ближайшего периода времени?» «Зависит ли ваш успех только от вас?» «По каким именно критериям вы оцениваете собственные достижения?»
Reality	Осознание нынешнего положения дел, оценка внутренних и внешних ресурсов.	«Как вы оцениваете свой нынешний уровень профессиональных навыков в преподавании?» «Какие аспекты вашей деятельности

		вам наиболее успешны?» «Какие трудности или препятствия встречаются в процессе обучения?»
Options	Выбор оптимального способа решения имеющихся проблем	«Что вы можете сделать прямо сейчас?» «Где почерпнуть нужную информацию?»
Will	Переход от планирования к реальным действиям	«С чего вы собираетесь начать?» «Когда вы приступите к работе?» «Что может помешать вам?»

Еженедельный CHECK-LIST

Рабочей группой НАО им. И. Алтынсарина разработан **еженедельный Check-list** для наставника (таблица 14). Это эффективный инструмент, который помогает наставникам планировать и решать профессиональные задачи. Чек - листы для наставников могут быть индивидуализированы под конкретные образовательные или профессиональные потребности и цели подопечного, и они могут помочь наставнику лучше структурировать процесс обучения и обеспечить более успешное взаимодействие и развитие подопечного.

«Check-list» переводится как контрольный список. Он может состоять из перечня действий, параметров, качеств, компонентов. Выполненные или проверенные пункты отмечаются галочкой. Это позволяет увидеть, какие задачи закрыты и что осталось сделать.

Check-list помогает организовывать и контролировать процессы. Они применяются в работе и в обычной жизни. Чек листы:

- Упрощают подачу информации. Чек-лист легко прочитать и понять, что нужно сделать. С ним просто работать, не нужно заполнять сложные формы и таблицы;

- Структурируют и систематизируют большие объемы данных. При составлении чек - листа сложные задачи и процессы разбивают на отдельные операции и блоки;

- Повышают качество работы. Большая задача разбивается на небольшие шаги, которые легко сделать и проконтролировать. Каждая деталь учитывается, количество ошибок уменьшается;

- Улучшают производительность. Перед сотрудником стоят конкретные задачи, не нужно тратить время на обдумывание следующего шага, поиск информации и принятие решений. Нужно просто сделать. Подготовьте чек - листы для всех повторяющихся процессов. Это облегчит работу, как новым, так и текущим работникам;

- Наглядно показывают прогресс. Благодаря списку легко понять, какие задачи выполнены, а какие еще предстоит сделать.

Таблица 14. Еженедельный CHECK - LIST наставника

CHECK - LIST ДЛЯ НАСТАВНИКА				
(ФИО) наставника: _____				
(ФИО) молодого специалиста: _____				
Учебный год: _____				
<i>1 четверть</i>				
<i>Месяц</i>	<i>1 неделя</i>	<i>2 неделя</i>	<i>3 неделя</i>	<i>4 неделя</i>
август			<p>Собеседование с молодыми специалистами «Правила внутреннего распорядка и режим работы»</p> <p>Ознакомление с должностными инструкциями</p>	<p>Микроисследование «Диагностика профессионального уровня» (анкетирование молодых учителей)</p> <p>Выбор темы по самообразованию</p> <p>Разработка плана наставничества</p> <p>Утверждение плана наставничества</p>

		<i>1 неделя</i>	<i>2 неделя</i>	<i>3 неделя</i>	<i>4 неделя</i>
сентябрь					
		Изучение нормативных документов («Закон об образовании», «Правила проведения текущего контроля» и т.д.)	Инструктаж о ведении школьной документации, электронной платформой «Кунделік».	Порядок проведения и нормы формативного и суммативного оценивания знаний учащихся. Система опроса обучающихся.	Практическое занятие для молодого специалиста «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование» Формы и методы работы на уроке.
октябрь					
		Посещение уроков молодых специалиста с целью оказания методической помощи. «Основные проблемы молодого педагога, пути их решения»	Практическое занятие «Современный урок и его анализ»	Мастер-класс наставника. Посещение уроков педагога-наставника молодым специалистом	Собеседование с молодыми специалистами по оформлению отчетной документации по итогам I четверти Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся с ООП, неуспевающих, «трудных» и одаренных детей

<i>II четверть</i>				
ноябрь	<i>1 неделя</i>	<i>2 неделя</i>	<i>3 неделя</i>	<i>4 неделя</i>
	Работа творческой группы «Школа молодого учителя». Взаимопосещение уроков.	«PISA», «TIMS». Знакомство с практикой международных исследований	Практическое занятие на тему «Олимпиадные задания. Методика подготовки учащихся к предметной олимпиаде»	Регистрация и изучение «E-portfolio» электронное портфолио учителей
декабрь	<i>1 неделя</i>	<i>2 неделя</i>	<i>3 неделя</i>	<i>4 неделя</i>
	«Мониторинг образовательных достижений обучающихся (МОДО) для 4,9 классов»	Практическое занятие на тему: «Эффективные формы цифровых образовательных ресурсов и платформ (Quizlet, Kahoot, Lightshot, LearningApps.org , Google form»)	Аспекты профессиональной учебной деятельности учителя и классного руководителя. Степень комфортности молодого учителя в педагогическом коллективе. Тренинг: «Учусь строить отношения».	Изучение основ исследовательской деятельности. Подборка методической литературы. Знакомство с передовым опытом по исследовательской деятельности.

<i>III четверть</i>				
январь	<i>1 неделя</i>	<i>2 неделя</i>	<i>3 неделя</i>	<i>4 неделя</i>
	Итоговая аттестация 9,11 класс. Изучение нормативной документации. Практическая работа по составлению вопросов к пробному тестированию, в рамках подготовки к итоговой аттестации.	Проведение диагностики успешности работы молодого специалиста. Практическое занятие «Психолого-педагогический подход к учащимся, предупреждение педагогической запущенности»	Применение в работе информационных технологий Посещение молодыми специалистами уроков педагога - наставника	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи. Обмен мнениями «Факторы, которые влияют на качество преподавания»
февраль	<i>1 неделя</i>	<i>2 неделя</i>	<i>3 неделя</i>	<i>4 неделя</i>
	Изучение особенностей преподавания в рамках инклюзивного образования. Практическая помощь в подготовке урока для класса с учащимися, имеющими особые потребности в образовании	Практическое занятие «Составление плана открытого урока» в рамках ШМУ	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи, их анализ. Практическое занятие «Метод проектов на уроках и во внеурочной деятельности».	Семинар «Школы молодых учителей» "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе" – выступления молодых учителей по теме самообразования

		<i>1 неделя</i>	<i>2 неделя</i>	<i>3 неделя</i>	<i>4 неделя</i>
март		Практическая помощь в подготовке открытого урока в рамках школы	Открытые уроки молодых специалистов. Посещение классных часов у молодых специалистов, их анализ	Посещение родительских собраний молодым специалистом. Практикум «Учусь работать с родительской общественностью»	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников Практическое занятие «Инновационные процессы в обучении. Новые образовательные технологии»
	<i>IV четверть</i>				
		<i>1 неделя</i>	<i>2 неделя</i>	<i>3 неделя</i>	<i>4 неделя</i>
апрель		Консультация «Правила работы с личными делами учащихся»	Дискуссия «Стиль педагогического общения»	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи, их анализ.	Практическое занятие «Виды контроля на уроке и их эффективность»

	<i>1 неделя</i>	<i>2 неделя</i>	<i>3 неделя</i>	<i>4 неделя</i>
май	<p>Микроисследование «Диагностика профессионального уровня» (анкетирование молодых учителей по итогам года работы с наставником) Собеседование по итогам работы года (успеваемость, качество). «Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха»</p>	<p>Практическое занятие» Методика организации итогового повторения. Формы и методы определения уровня ЗУН учащихся и сравнительного анализа»</p> <p>Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год</p>	<p>Отчет молодого специалиста. Самоанализ педагогической деятельности.</p>	<p>Отчет учителя – наставника о работе с молодыми специалистами Степень выраженности личностных качеств. Выполнение учебных программ и их анализ</p> <p>Практическая помощь в оформлении журналов, выставлении итоговых оценок</p>

Правильно составленный чек-лист повышает эффективность и производительность работы. Он служит не только помощником, но и мотиватором: выполнение пунктов заряжает вас на успех.

Наставничество — это динамичный и гибкий процесс, требующий постоянного пересмотра и корректировки. По мере того, как ваш подопечный развивает свои профессиональные навыки, его цели, потребности и проблемы могут меняться. Поэтому важно регулярно встречаться с ним, анализировать его прогресс и соответствующим образом корректировать план наставничества.

Следующий важный этап наставник реализует План наставничества и проводит работу по профессиональному развитию и психолого-педагогическому сопровождению в течение одного учебного года. **Встречи с наставником должны быть регулярными.** Он направляет и стимулирует профессиональный рост молодого педагога, используя различные подходы, формы и методы.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные:

- Психологические тренинги;

- Творческие лаборатории;
- психолого-педагогические деловые игры;
- диспуты, конкурсы;
- круглые столы совместно с родителями и учениками;
- мозговые штурмы»
- разработка и презентация моделей уроков;
- презентация себя как учителя, классного руководителя;
- защита творческих работ;
- мастер-классы

Три шага в обучении наставляемого

Наставник в практике как метод обучения подопечного может использовать модель **TELL-SHOW-DO** (Расскажи-покажи-сделай). Это модель является одним из основных методов обучения в наставничестве (менторинге), который помогает правильно построить работу между наставником и подопечным, быстро и качественно овладеть необходимыми навыками (рисунок 10).

Рисунок 10. Модель обучения в наставничестве «TELL-SHOW-DO»



Эффективность данного метода заключается в последовательном воздействии на различные способы восприятия. Сначала мы предоставляем информацию устно, что воздействует на слуховое восприятие. Затем мы визуально демонстрируем материал, обращаясь к зрительному восприятию, и, наконец, предоставляем возможность попробовать выполнить задачу практически, что способствует практическому освоению методики. Этот последовательный подход усиливает эффективность запоминания и овладения необходимым навыком в три раза. Если мы будем делать все одновременно, то человек может не воспринять информацию, а наставник может преподнести ее некачественно, сам запутаться в своих объяснениях.

Рассмотрим применение метода TELL-SHOW-DO на конкретном примере. При проведении диагностики выявлено, что молодой педагог столкнулся со значительными трудностями в планировании уроков (КСП). В данной ситуации, нашей целью является научить молодого педагога составлять КСП.

Для достижения наилучших результатов весь процесс будет разделен на этапы.

1 ШАГ (Расскажи). Сначала наставник рассказывает молодому педагогу информацию по первой части. Например, структуру и особенностей КСП. Рассказывает, как правильно планировать урок и на что обращать внимание.

2 ШАГ (Покажи). Далее наставник показывает молодому педагогу уже сам процесс составления КСП, постоянно уточняя, все ли понятно. Молодой педагог внимательно следит за процессом и может задавать уточняющие вопросы.

3 ШАГ (Сделай). После детального обучения, молодому педагогу предоставляется возможность самостоятельно составить КСП под руководством наставника. Наставник оказывает поддержку, предостерегает от возможных ошибок и помогает преодолеть трудности. Совместно оценивают созданный КСП.

Молодой педагог повторяет процесс создания КСП несколько раз под руководством наставника, чтобы укрепить полученные навыки.

Пирамида обучения

В 1969 году американский профессор Эдгар Дейл в ходе практических опытов выяснил, что одна и та же информация, поданная разными способами, усваивается по-разному.

Профессор визуализировал свои выводы в форме пирамиды, которая сейчас известна как «Конус опыта Дейла» или «Пирамида обучения». В верхушке пирамиды Дейл разместил самые поверхностные методы обучения, а в ее основе — наиболее эффективные.

Рисунок 11. Пирамида обучения



Источник: Информация взята из открытых источников

На этой схеме весьма наглядно показано, что классическая лекция (то есть монолог преподавателя, не сопровождаемый слайдами или какими-либо другими иллюстрациями) — наименее эффективный метод обучения, обеспечивающий освоение слушателями всего лишь 5% изложенной информации (рисунок 11). Тогда как «активное обучение» (то есть вовлечение участников образовательного процесса в различные виды активной познавательной деятельности) явно позволяет надеяться на более высокие результаты

Пирамида обучения призвана определить правильный подход к изучению той или иной темы. К тому же, она подходит для различных образовательных моделей, в том для обучения начинающих педагогов.

В работе с молодым педагогом использовать разные **формы организации педагогической деятельности**. Например, такие как:

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

«Круглый стол»: встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только молодых педагогов, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для

обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины в классе, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагога и т. п.

Педагогические конференции. Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между опытными педагогами и молодым педагогом. Мысли, высказанные на конференции педагогом и подкреплённые его же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичка. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

«Неделя открытых дверей». Данное название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе всего организации образования в специально отведенный для этого период. Молодому педагогу предлагается провести открытые занятия, групповое мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами. На открытые занятия, которые дает молодой педагог, приглашаются не только представители администрации школы, но и другие молодые педагоги. Открытые занятия многое дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других молодых педагогов в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

Педагогический совет. Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, на первом педсовете в новом учебном году происходит знакомство молодого педагога с коллективом коллег. В дальнейшем педагогические советы педагог-наставник может использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодого педагога. Такая форма работы позволяет молодому педагогу получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая вопросов своему наставнику.

Педагогический семинар. Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодого педагога обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах молодой педагог вовлекается в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обменивается опытом, рассказывает о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывает пути разрешения конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только познакомить молодого педагога с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать ему

воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичка необходимую педагогическую информацию. Можно организовать посещение родительских собраний, мероприятий, занятий опытных педагогов, после чего обменяться мнениями, отметить плюсы и минусы работы.

Групповые дискуссии. В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодым педагогом. Например, «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы», «Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной воспитательной ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

Обзор педагогической литературы. Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставником научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса в детском саду.

Консультация. Организуется наставником для молодого педагога. Такая консультация имеет определенную и специализированную направленность. Она включает сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодого педагога. Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем: установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодым педагогом; психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы; контроль и корректировка процесса образования; системный анализ ситуаций. На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодого педагога. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки молодого педагога. Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичка, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности молодого педагога, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

Практические занятия. Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодого педагога. Разрыв между его теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

Индивидуальное обучение. Основным достоинством индивидуального обучения молодого педагога является возможность полной

индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

Кейс-обучение. Разбор практических ситуаций из опыта деятельности различных предприятий, предполагающий анализ и групповое обсуждение гипотетических либо реальных ситуаций. Позволяет развить навыки анализа, диагностики и принятия решений. Наилучшим образом зарекомендовал себя в качестве обучающих программ для руководителей разного уровня.

Преимущества метода: 1) активный метод обучения; 2) наличие как горизонтального, так и вертикального взаимодействия обучающихся; 3) актуальность получаемых знаний и возможность их реального применения на практике; 4) высокая мотивация обучающихся обеспечивается активной работой в группе.

Недостатки метода: необходимость хорошей организации процесса обсуждения для обеспечения его конструктивизма; необходимость наличия высокой квалификации обучающихся; высокий уровень требований к квалификации преподавателя; требует высоких финансовых, организационных, временных затрат. Данный метод эффективен в обучении руководителей разного уровня, повышении квалификации менеджеров.

Тренинг. Вид обучения, в котором основное внимание уделяется практической отработке навыков и умений, теоретические блоки материала минимизированы. Предполагает моделирование ситуаций с целью развития либо закрепления определенных навыков, освоения новых моделей поведения, изменения отношения к выполнению заданий и т.д. Данный метод является не «базовым», а представляется совокупностью следующих: деловые, ролевые и имитационные игры, дискуссии, разбор практических ситуаций и т.д.

Преимущества: 1) эффективно в овладении либо развитии конкретных навыков, умений; 2) возможность применения полученных знаний, навыков, умений на практике сразу после овладения ими; 3) актуальность получаемых знаний; 4) повышение мотивации персонала во время прохождения тренинга.

Недостатки метода: необходимость привлечения сторонних лиц к составлению программ тренинга; обеспечение посттренингового сопровождения персонала с целью поддержания, закрепления и усиления тренинговых эффектов.

Деловая игра. Данная форма предполагает отработку учебной тематики на основе ситуаций и материала, моделирующих те или иные аспекты профессиональной деятельности слушателей.

Преимущества: 1) возможность всестороннего исследования проблемы; 2) максимальная приближенность к профессиональной деятельности; 3) обучение моделированию решений ситуаций, которые реально могут произойти с обучающимся; 4) позволяет оценить готовность и умение

персонала решать те или иные проблемные ситуации; 5) может служить информацией для выбора сотрудников на вакантные должности.

Недостатки метода деловой игры сходны с недостатками кейс - обучения.

Ролевая игра. Моделирует реальные или типичные рабочие ситуации с определением ролей участников с целью выхода из проблемной ситуации. Метод эффективен при обучении навыкам межличностного общения, следовательно, полезен для руководителей и претендентов на занятие руководящих должностей.

Преимущества: 1) в ходе ролевой игры происходит понимание глубинных мотивов определенного поведения индивида, чья роль проигрывается (руководитель, подчиненный, заказчик и т.д.); 2) помогает определить типичные ошибки в стандартных ситуациях, а также способствует поиску эффективных решений проблемных ситуаций.

Недостатком данного метода является обязательное наличие высокой квалификации преподавателя, наличия у него знаний в различных областях (управлении персоналом, производстве, маркетинге, психологии личности и т.д.), в противном случае метод приводит к усугублению проблем

Мозговой штурм. Метод, позволяющий генерировать большое количество идей выхода из проблемной ситуации за небольшой промежуток времени с последующим анализом и выбором наиболее приемлемых вариантов.

Преимущества метода: 1) метод прост, малозатратен, эффективен даже при низкой квалификации участников; 2) не требует подготовки со стороны участников (кроме организатора); 3) наличие «эффекта коллективного ума»; 4) повышение самооценки обучающихся, улучшение психологического климата в коллективе, сближение коалиционных целей.

Недостатки: не используется для поиска решений сложных проблем; не имеет критериев оценки силы решений; отсутствует четкий алгоритм выработки сильных решений; обязательное наличие квалифицированного и опытного организатора для достижения конструктивизма.

Поведенческое моделирование – метод, призванный выработать у обучающихся определенную модель поведения в стандартных ситуациях. Обучает конкретным навыкам и установкам, связанным с выполнением профессиональной деятельности. Происходит путем поиска примера для подражания («поведенческой модели»), анализа данной модели поведения, воспроизведения ее на практике. Ролевые модели максимально полно отражают реальные практические ситуации, поэтому поведенческое моделирование позволяет сразу же применить полученные знания на практике. Однако следует учитывать то факт, что в случае выбора неудачного примера для подражания (не вызывающего уважения, непродуктивного и т.д.), метод поведенческого моделирования не принесет ожидаемых результатов.

Преимущества: 1) возможность применения полученных знаний на практике сразу после овладения ими; 2) возможность учитывать индивидуальные личностные, квалификационные, поведенческие особенности обучаемых; 3) метод достаточно гибок во временном аспекте.

Недостатком метода является сложность в выборе поведенческой модели; низкая прогнозируемость результатов обучения, зависящая от индивидуальных особенностей обучаемого.

ЭФФЕКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ

Коммуникация – процесс передачи информации от одного человека к другому по разным каналам связи посредством общей системы знаков. Это ключевой навык для любого учителя, но особенно для новых или начинающих учителей, которым необходимо построить доверие и взаимопонимание с родителями и коллегами. Будучи наставником, вы можете помочь своему подопечному развить и улучшить его коммуникативные навыки (рисунок 12). Понятия «коммуникация» и «общение» в жизни часто употребляют как синонимы, но это не вполне справедливо, между ними есть существенная разница. Бытовое — чаще общение, профессиональное — чаще коммуникация. Бесцельное и без правил — чаще общение, с осознанной целью и по скриптам (по заранее подготовленным текстам) — чаще коммуникация. В отличие от общения, коммуникация предполагает наличие цели как минимум у одного из участников.

Один из лучших способов научить коммуникативным навыкам — это моделировать и демонстрировать их самостоятельно. Покажите своему подопечному, как вы общаетесь с родителями и коллегами в различных ситуациях, например, на собраниях, семинарах, по телефону или в неформальных беседах. Вы также можете использовать ролевые игры, сценарии или симуляции, чтобы практиковать навыки общения со своим подопечным и давать ему конструктивную обратную связь.

Еще один способ поддержать коммуникативные навыки вашего подопечного — предоставить ему ресурсы и возможности для обучения и практики. Вы можете делиться книгами, статьями, подкастами, видео или online-курсами, которые охватывают темы общения, соответствующие потребностям и интересам вашего подопечного. Вы также можете связать своего подопечного с другими учителями, наставниками или экспертами, которые могут предложить советы, идеи или взгляды на вопросы общения. Кроме того, вы можете поощрять своего подопечного участвовать в мероприятиях по профессиональному развитию, таких как семинары, вебинары или сети, которые могут помочь ему улучшить свои навыки общения и налаживать связи с другими.

Рисунок 12. Способы коммуникации наставника с наставляемым



Источник: Информация взята из открытых источников

Коммуникация между наставником и наставляемым будет эффективной, если наставник и наставляемый будут уметь:

- эффективно слушать;
- задавать вопросы;
- аргументировать и давать мотивирующую обратную связь;
- эффективно общаться.

Чтобы быть хорошим наставником, надо действительно слушать и понимать, что говорит подопечный. Без этого трудно правильно оценить проблемы и найти их быстрое и эффективное решение.

Эффективная коммуникация между наставником и начинающим педагогом играет ключевую роль в процессе профессионального развития.

Вот еще несколько советов для эффективной коммуникации:

- Создайте открытую и поддерживающую обстановку, где начинающий педагог сможет свободно выражать свои мысли и обсуждать свои вопросы.
- Организуйте регулярные встречи для обсуждения текущих задач, проблем и планов действий. Это позволяет поддерживать постоянный поток информации.
- Подчеркните положительные моменты и достижения начинающего педагога. Это мотивирует и поддерживает профессиональное развитие.
- Обеспечьте конструктивную обратную связь, указывая на конкретные сильные стороны и области для улучшения.

– Стремитесь к взаимопониманию, проясняйте недопонимания и обратите внимание на индивидуальные стили обучения и общения.

Эти стратегии позволяют наладить эффективное взаимодействие между наставником и начинающим педагогом, создать условия для профессионального роста и развития.

Как правильно задавать вопросы:

– Проверяйте правильность своего понимания слов и высказываний коллеги:

«Как я понял Вас, Вы считаете, что ...?»

«Как я понимаю, Вы говорите о том, что ...?»

«Вы можете поправить меня, если я ошибаюсь, но ...?»

– Помогайте коллеге разговориться, говоря не о том, что представляется важным и интересным Вам, а о том, что считает важным коллега:

«Не объясните ли Вы поподробнее?»

«Может быть, Вы что-нибудь добавите? ...»

«Не могли бы Вы развить Вашу мысль? ...»

– Задавайте не только закрытые вопросы с однозначным ответом, задавайте проблемные вопросы:

«Почему Вы сделали такой вывод?»

«Какие действия могут привести к этому результату?»

Ознакомительная беседа наставника с молодым специалистом

Период вступления молодого учителя в должность отличается значимостью для личного и профессионального развития. То, как это происходит, способствует росту начинающего учителя как профессионала, оставаясь в сфере образования или при переходе в другую сферу деятельности.

По данным исследования, молодым учителям сложно реализовать индивидуальный подход, осуществлять межпредметные связи, диагностировать причины неуспеваемости, знать школьные программы, учебники, знать технические средства обучения, проводить воспитательную работу. Также стоит отметить, что в современной системе образования молодые учителя сталкиваются со сложностями, связанными с установлением отношений с учащимися, родителями, администрацией. Установлено, что фактическое невыполнение профессиональных обязанностей: **незнание методики обучения, низкий уровень квалификации, невозможность наладить отношения с учащимися и родителями создают серьезные трудности.**

Работу с молодым специалистом лучше начинать с собеседования с наставником в свободной форме. Возможно, если оно проводится в

нестандартных условиях, это повысит доверие молодого специалиста к наставнику.

Рекомендуемые формы: кофе-брейк, стандартная встреча. Так как собеседование направлено на максимальное знакомство с молодым специалистом, получение информации, рекомендуется собеседование в произвольной форме. Вопросы могут быть дополнены.

Примеры вопросов, задаваемых на собеседовании:

Используйте открытые вопросы — это вопросы, на которые нельзя ответить простым «да» или «нет», но которые требуют дополнительной проработки, объяснения или рассуждения. Открытые вопросы могут помочь вам более подробно понять потребности подопечного. Например, вместо вопроса «Понравился ли вам урок?», вы можете спросить: «Чему вы научились на уроке?».

1. Какое образование и профессиональный опыт у вас есть в области образования?

2. Что мотивирует вас работать в сфере образования и быть педагогом?

3. Какие личные качества и навыки вы считаете важными для успешной работы в образовании?

4. Какие аспекты образовательной работы вызывают у вас наибольшие затруднения или требуют дополнительной подготовки?

5. Каков ваш подход к взаимодействию с родителями и коллегами?

6. Какие шаги вы предпринимаете для своего профессионального развития и повышения квалификации?

7. Какие образовательные мероприятия, курсы или тренинги вы посещали недавно или планируете посетить?

8. С какими вызовами и сложностями вы сталкиваетесь при работе с учащимися?

9. Какие методы и подходы к обучению и воспитанию вы считаете наиболее эффективными?

Какие ваши долгосрочные и краткосрочные цели в области образования?

10. Какие ресурсы, поддержку и обратную связь вы ожидаете от своего образовательного учреждения или коллег?

По итогам собеседования и анкетирования **заполняется информационный лист молодого специалиста**, определяются направления работы, и составляется план на предстоящий учебный год (прил. 6).

ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Чтобы определить эффективность системы наставничества и работу конкретных наставников, могут применяться опросы разных видов:

- Целенаправленные - чтобы определить степень удовлетворенности системой наставничества, и в частности, работой наставников;
- более общие опросы – с инкорпорированными вопросами о наставничестве, в том числе:
 - обзоры удовлетворенности и вовлеченности;
 - «оценка 360 градусов».

Довольно сложно объективно оценивать эффективность работы наставника. В числе формальных критериев можно выделить число встреч со стажером и насколько своевременно заполнялись оценочные формы. Вряд ли по формальным показателям можно судить о качестве обучения. Поэтому распространены и косвенные показатели оценки, в том числе:

- насколько успешно начинающий педагог адаптировался в организации;
- насколько эффективно начинающий педагог выполняет профессиональные обязанности;
- очевидный профессиональный рост, развитие начинающего педагога и пр.

Но нельзя расценивать успехи подопечного как единственный критерий оценки. Ведь на многое влияют и качества, и мотивация самого педагога-стажера.

Б. Хаслам описывает систему оценивания эффективности программы наставничества в своей книге «Руководстве по оцениванию профессионального развития учителя». **Вот основные тезисы этого руководства можно свести к следующему:**

- Система оценивания результатов программы разрабатывается одновременно с самой программой и является ее частью;
- Оценка эффективности программы потребует определенных финансовых ресурсов;
- В команду по оценке эффективности должны входить представители администрации, педагогов, родителей, местного сообщества, внешние эксперты и другие заинтересованные лица (напр., представители вузов);

- Члены команды должны определиться с тем, какие элементы профессионального развития будут оцениваться и по каким критериям;
- В соответствии с результатами программы и критериями оценки разрабатываются измерительные материалы, опросники, анкеты и прочее;
- Участники программы должны быть ознакомлены с ее целью, задачами, ожидаемыми результатами и критериями оценки заблаговременно;
- До запуска программы должны быть проведены измерения «на входе»;
- Процесс оценивания должен начинаться одновременно с запуском программы и предусматривает наличие персонала, ответственного за сбор и обработку данных, составление отчетов и прочее;
- Участие педагогов в процессе оценивания должно быть добровольным, в противном случае результаты могут быть невалидными;
- Результаты оценивания должны быть строго конфиденциальными;
- Рефлексия проводится через 3-6 недель после завершения программы.

Самая известная модель оценки учебного процесса – модель Дональда Киркпатрика. **Д.Кирпатрик предлагает модель оценки эффективности наставничества по четырем уровням (рисунок 13):**

- **Reaction**-оценка эмоциональной удовлетворенности (реакции участника). Специалист обучает только при наличии положительных эмоций, удовольствия от профессионального обогащения. Данное измерение проводится методом анкетирования.

- **Learning**-оценка полученных знаний. Замеряется уровень знаний и определяется динамика роста по итогам обучения. Автор модели считает лучшим методом – тесты. Инструментарий должен быть одинаков на стартовом этапе обучения и по его окончании.

- **Behavior** - оценка изменения поведения. Подопечный осознает, что в процессе наставничества происходит не только обогащение знаниями и умениями, но и стиль поведения. Метод оценки – наблюдение.

- **Results**-оценка результатов для образования. Предусматривается оценивание эффективности, результативности молодого специалиста.

При этом инструментарий оценки каждого уровня отличается от предыдущего. Это могут быть опросники, тесты и другие. Особенность данной модели в том, что оцениваются как количественные, так и качественные показатели.

Рисунок 13. Модель Киркпатрика для оценки эффективности обучения



Источник: Информация взята из открытых источников

В заключении стоит еще раз отметить то, что метод наставничества сейчас, как и уже долгие годы, является одним из наиболее востребованных методов обучения и развития персонала, как в Казахстане, так и за рубежом. Даже в тех случаях, когда компания не может позволить себе подготовку полноценной программы наставничества, потенциальные наставники могут формировать их самостоятельно, неформальным путем. При должной поддержке руководства такой тип наставничества так же может давать высокий образовательный эффект при минимальных затратах.



Рекомендации при разработке плана наставничества:

- Проведите начальное собеседование с подопечным, чтобы понять его потребности и цели;
- Определите, какая поддержка и ресурсы будут предоставлены;
- Используйте методологию SMART для определения конкретных, измеримых, достижимых, релевантных и ограниченных целей для наставничества;
- Создайте график, определяющий, когда будут происходить встречи, обучение и оценка прогресса;
- Определите способы измерения прогресса;
- Определите, как будет происходить обмен информацией между наставником и подопечным;
- Установите регулярные встречи для обсуждения прогресса и решения проблем;
- Внимательно следите за мотивацией подопечного, поощряйте его достижения и поддерживайте в трудных моментах;
- Периодически оценивайте прогресс и корректируйте план, если это необходимо. Адаптируйте его к изменяющимся условиям и целям.

ЛУЧШИЕ КНИГИ ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

В этой главе представлен краткий список книг, которые могут быть полезны для молодых педагогов. В список попали разные по тематике и жанру книги, авторы которых затрагивают вопросы формирования мировоззрения, философии образования, психологии ребенка, технологий обучения и воспитания.



Классный учитель: Как работать с трудными учениками, сложными родителями», Нина Джексон

Нина Джексон не просто известный в Великобритании педагог и международный консультант по образованию. Книга поможет разобраться в сложной ситуации с учеником или родителем; научит работать с детьми с особенностями развития, вообще с самыми разными детьми; подскажет, как сделать ваши уроки незабываемыми



«Как говорить с детьми, чтобы они учились», Элейн Мазлиш, Адель Фабер

Элейн Мазлиш и Адель Фабер – известные педагоги-психологи. Их новая книга посвящена обучению. Повествование ведется от лица молодой учительницы, которая сталкивается с различными проблемами и решает их с помощью книг, подсказок коллег и собственной интуиции. Текст очень лаконичен, а памятки, чек - листы и списки тезисов помогут учителям в работе



«Искусство обучать: как сделать любое обучение нескучным и эффективным», Джули Дирксен

Эта книга поможет по-новому взглянуть на процесс обучения. В ней в доступной форме, наглядно и структурированно изложены базовые принципы педагогики и основы когнитивной психологии, узнав которые вы сможете выстроить обучение так, что оно станет максимально полезным и увлекательным для всех без исключения



«Обучение как приключение. Как сделать уроки интересными и увлекательными», Дэйв Берджес

Эта книга призвана вдохновить тех, кто сам обязан вдохновлять каждый день самую сложную аудиторию – детей. Дэйв Берджес создал уникальную методику работы с учениками. Эта книга не только о том, как создавать уникальные занятия, она о том, как научиться творчески подходить к подаче любого материала и самому получать удовольствие от того, что ты делаешь



«Эмоциональный интеллект ребенка», Джоан Деклер, Джон Готтман

Авторы рассказывают о том, как развивается эмоциональный интеллект ребенка, какие воспитательные методы способствуют его укреплению или разрушению, как понимать чувства детей и каким языком о них разговаривать. Книга написана учеными. Каждое утверждение подкрепляется ссылками на исследования и научными фактами. Учителям будет полезно проверить свой стиль обучения и эмоциональную осознанность с помощью специальных тестов



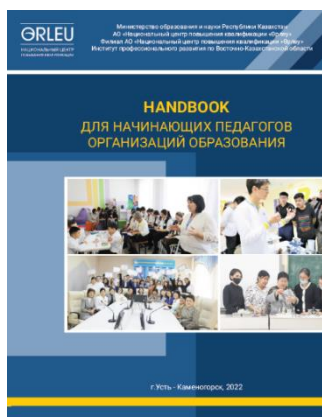
«Как выработать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично», Дейл Карнеги

Книга отлично подойдет тем, кому приходится часто выступать публично. То есть – учителям! Дейл Карнеги утверждает, что наш голос – это инструмент, в котором скрыты удивительные возможности, которые помогут добиться успеха. Автор книги начинал карьеру как ведущий психологических тренингов и обучал искусству публичных выступлений. Карнеги считал ораторское искусство жизненно необходимым навыком, без которого невозможно достичь вершины



Методические рекомендации по краткосрочному планированию уроков в организациях среднего образования, НАО им. Ы. Алтынсарина

Настоящие методические рекомендации содержат подробную теоретическую информацию и практические стратегии по эффективному краткосрочному планированию уроков. Представлен сравнительный анализ международного и отечественного опыта поурочного планирования в школах, а также приведены результаты опроса среди казахстанских педагогов касательно трудностей при планировании уроков. Наряду с этим, в методических рекомендациях содержатся успешные кейсы педагогов по планированию уроков



Handbook для начинающих педагогов организаций образования, АО «НЦПК «Өрлеу»

В Handbook предложены методические рекомендации, которые помогут начинающему педагогу в скорейшей адаптации в организации образования, профессиональном становлении и овладении секретами педагогического мастерства.

СОВЕТЫ ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Советы	Содержание
Посещайте занятия опытных педагогов	Посещайте уроки разных педагогов и наблюдайте за опытными учителями в классе, обращая внимание на их методы и технологии обучения, методы управления классом и навыки общения с обучающимися.
Качественная подготовка к уроку	Найдите время, чтобы спланировать свои занятия. Подумайте о своих целях обучения, содержании, которое вы охватываете, и методах, которые вы используете для привлечения учеников. Это поможет вам оставаться организованным и максимально эффективно использовать свое учебное время.
Выстраивайте правильные отношения с обучающимися	Установите доверительные отношения с обучающимися. Старайтесь поддержать правильную коммуникацию не только в классе, но и вне класса. Это поможет создать позитивную атмосферу в классе и повысить вовлеченность учащихся.
Запросите обратную связь от вашего наставника, руководителя	Попросите обратной связи о своем опыте преподавания и примите во внимание их рекомендации. Попросите не только наставника, но и студентов, других коллег, которые готовы высказать свое мнение о вашем опыте преподавания. Это поможет вам улучшить свои педагогические навыки, определить области для улучшения, соответственно содействует стать лучшим педагогом в будущем.
Налаживание общения с другими педагогами	Также важно учиться у других педагогов. Постройте хорошие отношения с другими учителями, чтобы они могли поделиться своими методиками, планами уроков и опытом. Совместная работа, участие в реализации проектов с другими педагогами может дать вам новые идеи и перспективы в обучении. Это также обеспечивает легкую интеграцию в педагогическое сообщество в будущем.

Используйте новые технологии для улучшения образовательного процесса	Внедряйте новые технологии в свое занятие, чтобы улучшить процесс обучения и участия. Технологические инструменты помогают создавать интерактивные и интересные уроки, а также предоставляют данные для анализа успеваемости обучающихся.
Рефлексия	Найдите время, чтобы размышлять о своем педагогическом опыте. Размышление о своей работе позволяет студенту определить свои сильные и слабые стороны как педагога. Такое размышление может помочь вам определить качества, которые необходимо улучшить и развить свои навыки учителя, чтобы строить планы на будущее.
Посещайте мероприятия, обучающие семинары	Посещайте семинары, конференции и другие возможности профессионального развития, чтобы изучить новые стратегии, технологии и инновационные педагогические практики. Такие мероприятия содействуют вам быть в курсе последних тенденций в сфере образования и дать идеи для новых экспериментов.
Непрерывное образование	Продолжайте совершенствовать свою квалификацию, станьте «студентом» на всю жизнь. Читайте статьи и книги по педагогике, посещайте online и offline мероприятия, будьте в курсе новых исследований и передового опыта в области образования.

Обобщая информацию в таблице, стать хорошим педагогом – это непрерывный процесс, требующий рефлексии, обратной связи, профессионального развития, коммуникации, интеграции технологий и мотивации к обучению на протяжении всей жизни. Из молодых педагогов, который в ходе наставничества осознал необходимость формирования таких навыков для того, чтобы стать квалифицированным учителем и начал формировать из них повседневную привычку, в будущем выйдет лучший педагог.

СЕКРЕТЫ НАСТАВНИКОВ

Несколько приведённых ниже правил выведены из практики работы успешных наставников.

- Установите ясные цели. Важно понять главное: цель ставят не только для того, чтобы контролировать её выполнение, но и для того, чтобы она звала за собой. Постановка цели как прагматичной «модели результата» важно, но это лишь одна сторона дела. Не менее важная сторона – цель как «вызов», создающий заряд энергии, желание испытать себя и всплеск здоровых амбиций.

- Ищите и поощряйте инициативы практикантов (стажеров). Как можно больше поощряйте самостоятельные идеи, находки, остроумные высказывания и т.д.

- Будьте примером человека, ответственного за свои действия, а также – за свои слова. Не вызывайте ложных надежд. Гораздо лучше сказать практикантам (стажерам) «горькую правду», чем потом вызвать их разочарование, вина за которое ляжет на вас.

- Не бросайтесь на помощь в трудных ситуациях. Важная задача наставника – сформировать у своих подопечных готовность к самостоятельному решению проблем. И в то же время в случае необходимости будьте готовы бросить «спасательный круг».

- Помогайте в осмыслении и преодолении ошибок и спадов в работе. Это приводит к лучшим результатам, чем порицание, стимулирование вины у подопечного. Научите подопечного относиться к своим ошибкам и провалам как к полезным возможностям для обучения.

- Делитесь опытом собственных ошибок. Когда взаимное доверие установлено, в подходящие моменты делитесь с практикантами (стажерами) своими ошибками, которые вы совершали в их возрасте. Расскажите, что вас к этому подтолкнуло, и к каким последствиям в итоге привело, какие уроки вы из этого усвоили.

- Будьте самим собой и не увлекайтесь подражательством!

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наставничество в современном образовании давно уже стало его неотъемлемой частью. Эта программа формирует плодотворную среду, в которой все участники полностью раскрывают свой потенциал.

В образовательном сообществе наставничество – своего рода канал передачи опыта. Такая технология получения знаний, умений, опыта, навыков и компетенций работает гораздо быстрее и эффективнее, чем другие способы (учебные пособия, уроки, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в школе. Она посвящена анализу наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя в своей преподавательской деятельности.

По-прежнему, существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и того, как удержать их там. Известно, что окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации. Поэтому, одной из важнейших задач в школе является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить это можно при помощи создания системы школьного наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. В системе школьного наставничества отражена огромная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Методические рекомендации для администрации организации образования:

- Проведение администрацией школы обучающих семинаров для наставников;
- создать необходимые условия для совместной работы наставника и молодого педагога;
- расписание уроков наставника и молодого педагога рекомендуется составлять с учетом предоставления им возможности совместного планирования и посещения уроков друг друга;
- сокращенная нагрузка для наставников;
- возможность для наставников и их подопечных обсуждать общие

проблемы с руководством школы

Методические рекомендации для наставника:

Выстроить доверие и взаимопонимание

Одним из первых шагов в наставничестве нового учителя является установление взаимопонимания и доверия. Это является основой любых наставнических отношений, и его создание и поддержание требует времени и усилий. Чтобы укрепить доверие и взаимопонимание со своим подопечным, вам нужно быть последовательным, уважительным, честным и оказывать поддержку. Проявляйте искренний интерес к личному и профессиональному развитию вашего подопечного, слушайте активно и сочувственно, делитесь своим собственным опытом и идеями и уважайте мнение и выбор своего подопечного. Избегайте осуждения, критики или навязывания своих собственных планов или ценностей своему подопечному.

Установите четкие цели и ожидания

Еще одним важным шагом в наставничестве, позволяющих избежать недоразумений и разочарований, — это установить четкие и реалистичные ожидания у своего подопечного. Каковы ваши цели, роли и обязанности как наставника? Каковы потребности, интересы и стремления вашего подопечного? Как часто и как, вы будете общаться, и предоставлять обратную связь? Как вы будете измерять, и отмечать успех? Вы можете сделать это, обсудив и согласовав цель, темы или области, на которых вы сосредоточитесь, а также методы или инструменты, которые вы будете использовать. Вы также можете установить конкретные и реалистичные цели для профессионального развития вашего подопечного, а также отслеживать и оценивать его прогресс.

Адаптируйтесь к разным стилям

Будучи наставником, вы можете столкнуться с подопечными, у которых другой стиль обучения, предпочтения в общении, личностные качества или культурное происхождение, чем у вас. Это может создать проблемы в понимании и общении с вашим подопечным, а также в обеспечении эффективного руководства и обратной связи. Чтобы преодолеть эти различия, вам необходимо быть гибкими и адаптируемыми в своем подходе к наставничеству. Узнайте о стиле и предпочтениях вашего подопечного и соответствующим образом скорректируйте свои методы и стратегии. Например, если ваш подопечный является визуалом, используйте диаграммы, диаграммы или видео, чтобы проиллюстрировать свои мысли. Если ваш подопечный интроверт, дайте ему пространство и время для обработки информации и выражения своих мыслей.

Обратная связь

Обратная связь является важной частью наставничества, поскольку она помогает подопечному учиться на своих действиях, улучшать свои результаты и укреплять уверенность в себе. Однако обеспечить эффективную обратную связь может быть сложно, поскольку она может быть воспринята как критика или похвала. Чтобы дать эффективную обратную связь, вы

должны быть конкретными и своевременными, предоставляя обратную связь вскоре после действия или события. Сосредоточьтесь на фактах и поведении, а не на личности или намерениях вашего подопечного. Кроме того, будьте уравновешены и конструктивны – выделите как сильные стороны, так и области для улучшения, давая предложения о том, как они могут улучшить свои навыки или преодолеть проблемы.

Обеспечьте практическую поддержку

Еще один способ поддержать учителей, страдающих от беспокойства, — это предоставить им практическую поддержку, которая поможет им управлять рабочей нагрузкой, планировать уроки и справляться с трудностями. Как наставник вы можете поделиться своими собственными стратегиями, советами и ресурсами, которые помогли вам или другим людям в аналогичных ситуациях. Вы также можете помочь своему подопечному расставить приоритеты в своих задачах, поставить реалистичные цели и делегировать полномочия или попросить о помощи, когда это необходимо. Предоставление практической поддержки может уменьшить беспокойство вашего подопечного, придав ему больше уверенности, ясности и контроля над своей работой.

Содействие сотрудничеству

Последним шагом в наставничестве нового учителя является содействие сотрудничеству. Это означает соединение вашего подопечного с другими учителями, наставниками или экспертами, которые могут предложить дополнительную поддержку, руководство или вдохновение. Вы можете сделать это, познакомив подопечного со своей профессиональной сетью или пригласив его присоединиться к профессиональному учебному сообществу, например к учебной группе, книжному клубу или online-форуму. Вы также можете побудить своего подопечного искать отзывы, советы или наставничество у других, а также делиться своими собственными идеями и опытом.

Поделитесь своим опытом

Наставничество учителей полезно не только для отдельных учителей, но и для всего школьного сообщества. Вы можете усилить влияние своей модели наставничества, делаясь своим обучением с другими учителями по вашему предмету и классу, или по дисциплинам и уровням. Возможно, вам придется создать возможности и платформы для обмена информацией, например семинары, презентации, информационные бюллетени, блоги или подкасты. Возможно, вам также придется сотрудничать с другими учителями, чтобы перенять их опыт наставничества, лучшие практики и проблемы. Делясь своими знаниями, вы можете способствовать развитию культуры постоянного совершенствования и инноваций в вашей школе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон РК «О статусе педагога» от 27 декабря 2019 года.
2. Матушевская, Г. В. Современные тенденции развития педагогических компетенций студентов - будущих учителей в вузах Франции, 2000, <https://www.dissercat.com/content/sovremennye-tendentsii-razvitiya-pedagogicheskikh-kompetentsii-studentov-budushchikh-uchitel>.
3. Морозова О.П. Современные тенденции и принципы развития педагогического образования / Вестник Новосибирского государственного педагогического университета № 6(28)2015 с.15-24.
4. Куликова А.А. Образ молодого учителя в современных российских и зарубежных исследованиях // Отечественная и зарубежная педагогика. 2018. Т. 1, № 1 (46). С.81–93.
5. Клищ, Н. Н., Январев, В. А. Наставничество на государственной службе новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе): Препринт WP8/2014/01 [Текст] / Н. Н. Клищ, В. А. Январев; Нац. исслед. ун-т
6. «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 64 с. С.4. С.7.
7. Социологический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.slovarus.ru>.
8. Экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.slovarus.ru>.
9. Андреев, А. А. Непрерывное образование и дистанционное обучение Электронный ресурс: RELGA – научно-культурологический журнал.- 2005.-№20 [122].- Режим доступа: <http://www.relga.ru>.
10. Salberg P. Finnish lessons. Teachers College. Columbia University, NY. 2011. 87 p.
11. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Инновационная экономика: Перспективы развития и совершенствования, №3 (37), 2019.
12. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Захаров С.В., Царева И.А., Социальное партнерство в системе профессионально-педагогического образования // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 56-9. С. 31
13. «Образование через всю жизнь» http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/qualityreport_en.pdf.
14. Кайкенова А.А., Организация работы с молодыми педагогами в инновационной школе / Методист организации образования, № 5, 2018.
15. Об утверждении Правил закрепления наставников за лицами, впервые принятыми на административные государственные должности.

Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 18 октября 2013 года № 06-7/148.

16. Кайкенова А.А., Организация работы с молодыми педагогами в инновационной школе /Методист организации образования, №5,2018.

17. [baigenews.kz:https://baigenews.kz/news/dlya_podderzhki_molodykh_pedagogov_vnedryaetsya_institut_nastavnichestva_-_aymagambetov/](https://baigenews.kz/news/dlya_podderzhki_molodykh_pedagogov_vnedryaetsya_institut_nastavnichestva_-_aymagambetov/)

18. С.И.Поздеева. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. 2017.2 (16).

19. Плотникова Е.Е., Быстрова Н.В. Социально-педагогические условия профессиональной ориентации старшеклассников // Вестник Мининского университета. 2017. № 2 (19). С.8.

20. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Инновационная экономика: Перспективы развития и совершенствования, №3(37),2019.

21. Tammy D. Allen Career Benefits Associated with Mentoring for Protégés: A Meta-Analysis // Journal of Applied Psychology. 2004. Vol. 89. No. 1. P. 127–13

22. Барбер М., Муршед М. Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах: уроки анализа лучших систем школьного образования мира // Вопросы образования. 2008. №3. С. 7-60.

23. Сендж П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающихся организаций. Харьков, 2006.

24. Фуллан М. Выбор ложных движущих сил для реформы целостной системы // Вопросы образования. 2011. № 4. С. 79-105.

25. DuFour R., Fullan M. Cultures built to last: systemic PLCs at work. Solution Tree Press, 2013.

26. Fullan M. The Principal: three keys to maximizing impact. San Francisco, 2014.

27. Haslam B.M. Teacher Professional Development Evaluation Guide. National Staff Development Council, 2010 // [Электронный ресурс] URL: <http://learningforward.org/docs/pdf/evaluationguide.pdf?sfvrsn=0> (дата обращения 23.01.2016).

28. Jensen B. Making Time For Great Teaching. Grattan Institute, 2014 // [Электронный ресурс] URL: <http://grattan.edu.au/wp-content/uploads/2014/03/808-making-time-for-great-teaching.pdf> (дата обращения 23.01.2016).

29. Sparks D. Designing professional development for teachers and principals. National Staff Development Council, 2002 // [Электронный ресурс] URL: www.friscoisd.org/docs/default-source/professional-development/designingpowerfulprofessionaldevelopmentforteachersandprincipals_000.pdf (дата обращения 23.01.2016).

30. Wenglinsky How Teaching Matters: Bringing the Classroom Back Into Discussions of Teacher Quality. Educational Testing Service, 2000 //

[Электронный ресурс] URL: www.ets.org/Media/Research/pdf/PICTEAMAT.pdf (дата обращения 23.01.2016).

31. Feiman-Nemser S. From preparation to practice: designing a continuum to strengthen and sustain teaching // *Teachers College Record*. 2001. Vol. 103. № 6. P. 1013–1055 [Electronic resource]. Available at: http://www.brandeis.edu/mandel/questcase/Documents/Readings/Feiman_Nemser.pdf (дата обращения: 07.02.2016).

32. Fletcher S. J., Mullen C. A. *The SAGE handbook of mentoring and coaching in education*, SAGE Publications Ltd, London. 2012. 542 p.

33. Hagger H., McIntyre D. *Learning teaching from teachers. Realizing the potential of school-based teacher education*. Maidenhead: Open University Press. 2006.

34. Hobson A. J., Ashby P., Malderez A., Tomlinson P. D. *Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't* // *Teaching and Teacher Education*. 2009. Vol. 25. P. 207–216.

35. Авраимова Е. М., Клячко Т. Л., Логинов Д. М., Токарева Г. С. (2017) *Эффективность школьного образования: позиция учителей*. М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС.

36. 2. Андрущенко Т. Ю., Аржаных Е. В., Виноградов В. Л., Минюрова С. А., Федекин И. Н., Федоров А. А. (2017) *Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов* // *Психологическая наука и образование psyedu.ru*. Т. 9. № 2. С. 1–16.

37. 3. Дудина Е. А. (2017) *Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура* // *Вестник Новосибирского государственного педагогического университета*. Т. 7. № 5. С. 25–36.

38. 4. Игонина М. В. (2008) *Почему молодые учителя отказываются работать в школе* // *Педагогика*. № 7. С. 66–71.

39. 5. Кириллова И. О. (2017) *Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость?* // *Научно-педагогическое обозрение*. Т. 18. № 4. С. 75–80. https://elibrary.ru/download/elibrary_30554465_52890298.pdf.

40. 6. Козина Н. С., Косарецкий С. Г., Пинская М. А. (2016) *Условия работы и профессиональное самочувствие учителей в ситуации введения эффективного контракта*. Информационный бюллетень Мониторинга экономики образования № 1 (90). М.: Изд. дом ВШЭ.

41. 7. Круглова И. В. (2007) *Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя* // *Педагогическое образование и наука*. № 1. С. 25–28.

42. 8. Ленская Е., Пинская М. (ред.) (2015) *Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013)*. М.: Изд. дом ВШЭ.

43. 9. Марголис А. А. (2014) *Требования к модернизации основных профессиональных образовательных программ (ОПОП) подготовки педагогических кадров в соответствии с профессиональным стандартом педагога:*

предложения к реализации деятельностного подхода в подготовке педагогических кадров // Психологическая наука и образование. Т. 19. № 3. С. 105–126.

44. 10. Марголис А. А., Новикова Е. М. (2017) Социальный контекст внедрения национальной системы учительского роста в России: информированность и отношение учителей // Психологическая наука и образование. Т. 22. № 4. С. 10–21.

Доля молодых специалистов дневных государственных общеобразовательных школ, подведомственных МИО (без совместителей)

человек

Регион	всего учителей	из них в сельской местности	всего молодых специалистов	%	из них в сельской местности	%	молодые специалисты, окончившие							
							организации высшего и послесреднего образования				организации технического и профессионального образования			
							всего	%	из них в сельской местности	%	всего	%	из них в сельской местности	%
РК	326 248	183 919	5 351	1,6%	2 932	1,6%	4 509	84%	2 418	82,5%	842	16%	514	17,5%
Абай	10 664	5 806	166	1,6%	94	1,6%	138	83,1%	76	80,9%	28	16,9%	18	19,1%
Акмолинская	14 134	9 143	292	2,1%	190	2,1%	213	72,9%	137	72,1%	79	27,1%	53	27,9%
Актюбинская	16 610	7 616	330	2,0%	167	2,2%	268	81,2%	133	79,6%	62	18,8%	34	20,4%
Алматинская	28 414	25 265	444	1,6%	372	1,5%	387	87,2%	321	86,3%	57	12,8%	51	13,7%
Атырауская	10 892	5 879	148	1,4%	62	1,1%	124	83,8%	55	88,7%	24	16,2%	7	11,3%
ЗКО	12 880	7 763	247	1,9%	178	2,3%	210	85,0%	145	81,5%	37	15,0%	33	18,5%
Жамбылская	24 191	15 685	366	1,5%	188	1,2%	335	91,5%	169	89,9%	31	8,5%	19	10,1%
Жетісу	13 637	9 060	250	1,8%	160	1,8%	228	91,2%	146	91,3%	22	8,8%	14	8,8%
Карагандинская	14 640	5 362	264	1,8%	82	1,5%	179	67,8%	51	62,2%	85	32,2%	31	37,8%
Костанайская	11 860	6 906	281	2,4%	197	2,9%	229	81,5%	158	80,2%	52	18,5%	39	19,8%
Кызылординская	19 515	12 474	219	1,1%	131	1,1%	188	85,8%	109	83,2%	31	14,2%	22	16,8%
Мангистауская	13 184	8 285	264	2,0%	140	1,7%	230	87,1%	117	83,6%	34	12,9%	23	16,4%
Павлодарская	11 808	6 078	270	2,3%	149	2,5%	196	72,6%	110	73,8%	74	27,4%	39	26,2%
СКО	10 092	7 299	360	3,6%	290	4,0%	260	72,2%	206	71,0%	100	27,8%	84	29,0%
Туркестанская	55 110	44 753	536	1,0%	420	0,9%	529	98,7%	415	98,8%	7	1,3%	5	1,2%
Ұлытау	3 309	1 214	49	1,5%	8	0,7%	30	61,2%	5	62,5%	19	38,8%	3	37,5%

ВКО	9 806	5 331	195	2,0%	104	2,0%	145	74,4%	65	62,5%	50	25,6%	39	37,5%
г.Астана	10 753	0	182	1,7%	0	0	161	88,5%	0	0	21	11,5%	0	0
г. Алматы	18 753	0	350	1,9%	0	0	323	92,3%	0	0	27	7,7%	0	0
г. Шымкент	15 996	0	138	0,9%	0	0	136	98,6%	0	0	2	1,4%	0	0

Источник: данные НОБД

Молодые специалисты дневных государственных общеобразовательных школ, подведомственных МИО (без совместителей) за последние 5 лет

Регион	человек				
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
РК	10 226	9 634	7 893	8 127	5 351
Абай	–	–	–	–	166
Акмолинская	469	400	356	375	292
Актюбинская	704	617	518	518	330
Алматинская	1 292	1 428	1 109	1 268	444
Атырауская	302	344	265	300	148
ЗКО	597	408	401	397	247
Жамбылская	1 091	1 041	607	757	366
Жетісу	–	–	–	–	250
Карагандинская	530	467	437	385	264
Костанайская	458	391	332	356	281
Кызылординская	433	432	419	441	219
Мангистауская	562	625	537	578	264
Павлодарская	597	582	363	357	270
СКО	337	276	248	304	360
Туркестанская	849	786	727	617	536
Ұлытау	–	–	–	–	49
ВКО	551	497	401	446	195
г.Астана	386	332	322	225	182
г. Алматы	748	742	576	558	350
г. ШЫМКЕНТ	320	266	275	245	138

Источник: данные НОБД

Анкета для молодого педагога для определения профессиональных затруднений
(Диагностика на начало этапа)

Данное анкетирование проводится педагогом-наставником, для определения направлений методической работы и ее содержания. В ходе диагностики наставником выявляются проблемы, которые испытывает молодой педагог в начале своей профессиональной деятельности и совместно с педагогом планируется Check-list (план работ реализации сотрудничества).

Основная цель анкетирования на начальном этапе реализации программы наставничества над молодым специалистом:

- ✓ организация психологической адаптации молодого специалиста, выясняя страхи и возможные риски профессиональной деятельности;
- ✓ выявление сильных и слабых сторон молодого специалиста в знании, как предмета, так и в методическом сопровождении;
- ✓ выявление стремления к саморазвитию и самореализации в педагогической деятельности;
- ✓ определение факторов, стимулирующих и препятствующих обучению, развитию, саморазвитию учителя;
- ✓ определение проблем, затруднений в работе молодого специалиста над которыми нужно работать при организации наставничества

Уважаемый педагог! С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение.

Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О. _____

Занимаемая должность: _____

Срок анкетирования: сентябрь

1. Уровень вашего образования?

Можете выбрать несколько позиций.

Магистр с отличием

Магистр

Бакалавр с отличием

Бакалавр

Колледж

2. Насколько нижеперечисленное было важным для вас при выборе профессии педагога?

Выберите один вариант.

Учительство обеспечивало постоянную работу и надежный заработок.

Учительство было выбором моих родителей.

Удобный график работы учителя (например: часы, каникулы, неполный рабочий день).

Мне нравится сам процесс обучения детей, и делиться своими знаниями с ними.

Другое (укажите) _____

3. Отметьте Ваши достижения, по ниже перечисленным областям, до начала педагогической деятельности

Можете выбрать несколько позиций.

Участие в научно-практических конференциях

Участие в волонтерской сфере

Участие в активной деятельности университета

Имею спортивные достижения

Достижения в сфере культуры

Имею опыт в организации мероприятий

4. Имеете ли Вы опыт работы в преподавательской практике?

Выберите один вариант.

Да, во время педагогической практики, преподавал более 10 уроков

Да, преподавал во время педагогической практики, но мало

Да, преподавал на дополнительных курсах

Нет, не имею опыта преподавания

5. Считаете ли Вы, что знаний, полученных в вузе, достаточно, чтобы начать практическую работу в школе?

Выберите один вариант.

Да, достаточно

Еще нужно набраться опыта

Нет, не достаточно

Затрудняюсь отвечать

6. Какие чувства испытываете перед началом педагогической деятельности?

Можете выбрать несколько позиций.

- Нетерпением жду начала учебного года
- Уверенность в своих силах
- Радость за свой выбор профессии
- Тревожность за свой выбор
- Неуверенность в своих силах
- Безразличие (равнодушие)

Другое _____

7. В какой области педагогической деятельности Вы нуждаетесь в дополнительной поддержке?

Выберите из восьми позиций только пять наиболее значимых для Вас позиций, и ранжируйте их от I (самое значимое) до V (наименее значимое). То есть в строке, где указано то, чего Вам не хватает больше всего, Вы выберите I.

В области

		I	II	V	
Знаний основного предмета преподавания	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Знаний методики преподавания	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Знаний и навыков составления календарного планирования предмета (ДСП, ССП) и краткосрочного планирования урока (КСП)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Знаний в системе оценивания учебных достижений учащихся: ФО; Суммативного оценивания по разделам и четвертям; Итоговой аттестации	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Навыков работы с электронной системой «Күнделік»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы Вы предпочтение совместно с наставником (пронумеруйте в порядке выбора)

Компетенции:

		I	II	V	
Самообразованию, без педагога-наставника	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Самообразованию, под руководством педагога-наставника	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Посещению уроков педагога-наставника и совместный анализ успешных сторон учебной деятельности	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Семинарам-практикумам школы молодого учителя на уровне организации образования и городского/районного уровня	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Другое (допишите) _____

9. Что делается для молодых педагогов в организации образования, в котором Вы работаете?

Можете выбрать несколько позиций.

- Закрепление педагога-наставника за молодым педагогом
- Консультации педагогов-предметников со стажем
- Поддержка со стороны администрации школы
- Психологическая поддержка педагога-психолога при работе с учащимися
- Поддержка со стороны родителей в процессе воспитания обучаемых
- Другое _____

10. Оцените вашу психологическую и эмоциональную готовность по следующим направлениям (пронумеруйте в порядке выбора)

Компетенции:

		I	II	V	
Преподавание предмета	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Управление классом	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Работа с родителями	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Взаимоотношение с коллективом	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ведение документации	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Спасибо за сотрудничество!

**Анкета для молодого педагога для коррекции плана работы
(Промежуточное анкетирование)**

Данное анкетирование планируется и проводится педагогом-наставником на промежуточном этапе организации программы наставничества, с целью выявления возможных проблем, возникших в ходе сотрудничества, для определения дальнейшего курса работы и корректировки Check-list. Так как профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами внешнего контроля в виде наставничества. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями за 3-4 месяца работы, проявлять некоторые способности и в то же время безразлично относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому после первого "адаптационного" этапа рекомендуется система диагностического сопровождения молодого специалиста, которая включает в себя собеседование и анкетирование, где педагог рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах с которыми столкнулся на начальном этапе адаптации.

Уважаемый педагог! С целью выявления проблем, возникающих на промежуточном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение.

Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О. _____

Занимаемая должность: _____

Срок анкетирования: декабрь-январь

1. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- Да, изменилось в лучшую сторону
- Да, изменилось в худшую сторону
- Нет, осталось прежним
- Затрудняюсь ответить

Другое _____

2. Довольны ли Вы совместной работой с педагогом-наставником?

- да, доволен, педагог-наставник направляет мою деятельность, оставляя за мной право выбора методик, видов и форм работы
 - не вполне доволен, так как педагог-наставник полностью курируют мою деятельность, не оставляя шанса на самореализацию
 - не вполне доволен, многое приходится осваивать самообразованием
 - другое
-

3. Какие чувства Вы испытываете, отработав полгода в данной организации образования?

Можете выбрать несколько позиций...

- Уверенность в правильном выборе профессии
- Чувство гордости за свои небольшие достижения в обучении и воспитании учащихся
- Чувство ответственности за учебные достижения учащихся
- Испытываю небольшую тревожность и неуверенность в своих силах
- Испытываю повышенную утомляемость и снижение работоспособности
- Неуверенность перед коллегами с большим стажем работы в данной организации образования

Другое _____

4. Какие трудности для Вас остаются основными в процессе профессиональной деятельности?

Можете выбрать несколько позиций...

- Испытываю трудности при планировании КСП
- Теряюсь при посещении наставника или администрации школы моих уроков
- При разговоре с администрацией по поводу возникающих проблем по организации учебного процесса
- Возникают трудности при общении с родителями учащихся при проведении родительского собрания (или посещении их моих уроков)
- Испытываю трудности при взаимодействии с детьми в процессе организации их на уроках и при самостоятельной работе

Другое _____

5. Представляют ли для Вас трудность нижеперечисленные позиции при планировании урока? Отметьте галочкой (да/нет):

Позиции	Да	Нет
Подбирать для детей дифференцированные задания (различной степени трудности), ориентируясь на их индивидуальные особенности	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Организовывать сотрудничество между детьми на уроке	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Подбирать ключевые методы и приемы, чтобы заинтересовать детей на уроке	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Создать ситуацию соперничества (конкуренции) между способными детьми	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Охватить и привлечь всех учащихся класса в учебный процесс	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки на данном этапе?

- Да, удовлетворена, так как трудностей практически не возникает, думаю приобретенных знаний и навыков достаточно на данный момент
 - Частично удовлетворена, необходимо дальнейшая совместная работа с педагогом-наставником
 - Нет, не удовлетворяет, так как еще испытываю трудности в своей профессиональной деятельности и нуждаюсь в поддержке наставника
 - Другое _____
-

7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности и на сегодняшний день Вы ими овладели (допишите)?

8. Что на Ваш взгляд, является основной проблемой, мешающей полноценному профессиональному становлению молодого специалиста?

Выберите из восьми позиций только пять наиболее значимых для Вас позиций, и ранжируйте их от I (самое значимое) до V (наименее значимое). То есть в строке, где указано то, чего Вам не хватает больше всего, Вы выберите I.

Позиции/ситуации

	I	II	III	IV	V
Думаю, что нет никаких проблем для полноценного роста молодого педагога при организации наставничества	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Отсутствие у педагога стремлений к самообразованию и совершенствованию знаний и навыков работы с детьми	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Отсутствие поддержки молодого специалиста со стороны учителей предметников, классных руководителей и администрации школы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Неэффективная организация наставничества в школе	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Перегруз молодого учителя не свойственными функциональными обязанностями	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Трудности адаптации в педагогическом коллективе	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Низкая стартовая зарплата педагога	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Какие из нижеперечисленных факторов ограничивают вашу способность обеспечить качественное преподавание?

В каждом пункте выберите один вариант ответа.

	Нет,	Очень	В	Очень
	несколько	незначительно	некоторой	степени
Нехватка или неполноценность учебных материалов (например, учебники)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Нехватка современных цифровых технологий	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Недостаточный доступ в Интернет	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Переполненные классы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Нехватка или непригодность библиотечных материалов	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Нехватка или несоответствие физической инфраструктуры (например, школьные здания, отопительная система/охлаждение и освещение)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Слабое участие родителей в обучение детей	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Нехватка или несоответствие учебного пространства (например, отсутствие предметных кабинетов)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Низкая мотивация обучающихся	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Отсутствие поддержки со стороны руководства	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Другое (укажите)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Анкета для молодого педагога (Итоговое анкетирование)

Данный тип анкетирования рекомендуется проводить на этапе завершения наставничества, координатором (заместителем директора) для определения успешности сотрудничества между наставником и молодым специалистом. Целью анкетирования является определение сильных и слабых сторон данной деятельности, составление SWOT-анализа (отчета), принятие рекомендаций и дальнейшей корректировки Check-list, а также составление базы будущих педагогов наставников данной организации образования.

Уважаемый педагог! С целью создания карты успеха и предложения рекомендаций на этапе выхода из уровня наставничества молодого педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение.

Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О. _____

Занимаемая должность: _____

Срок анкетирования: май

1. Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?

Можете выбрать несколько позиций...

- Да, полностью удовлетворен выбранной профессией
- Да, я хочу продолжать работать в данной организации образования
- Профессией удовлетворен, но хотел бы сменить место работы
- Сменил бы профессию, если бы представилась возможность
- Трудно сказать определенно, не знаю
- Другое _____

2. Охарактеризуйте Ваши отношения с администрацией и наставником

Можете выбрать несколько позиций...

- Администрация школы и наставник ценят меня как профессионала
- Я чувствую заботу со стороны наставника и администрации школы
- Я чувствую себя нужным в коллективе данной школы

- Наши взаимоотношения носят формальный характер
- Администрация совсем меня не ценит
- Другое _____

3. К кому Вы обращаетесь за помощью в затруднительных ситуациях?

Можете выбрать несколько позиций...

- К администрации (директору и заместителям)
- К закрепленному педагогу-наставнику
- К руководителю методического объединения
- К коллегам предметникам
- К методисту отдела образования по предмету
- Не знаю к кому обратиться
- Другое _____

4. Что Вы считаете наиболее важным в Вашей работе?

Можете выбрать несколько позиций...

- Точное следование правилам, нормам, инструкциям
- Отточенное мастерство, высокий профессионализм
- Соответствующее материальное вознаграждение
- Профессиональное лидерство
- Не выделяться из коллектива
- Высокая оценка со стороны руководства
- Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег
- Высокая оценка Вашего труда со стороны учеников и общение с ними
- Другое _____

5. Что из перечисленного остается для Вас наиболее затруднительным?

Можете выбрать несколько позиций...

- Составление календарно-тематического планирования по учебной программе
- Планирование КСП и проведение уроков
- Проведение внеклассных мероприятий и классных часов
- Выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока
- Мотивировать деятельность обучающихся и активизировать обучающихся в обучении
- Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности

- Организовывать сотрудничество между обучающимися
- Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся на уроке
- Организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН
- Развивать творческие способности обучающихся
- В работе с детьми группы риска и с особыми потребностями
- Другое _____

6. Оцените, пожалуйста, по 5-балльной шкале, необходимые комфортные условия вашей педагогической деятельности.

Поставьте соответствующие цифры напротив описания конкретного условия: 5 – отлично, всё устраивает; 4 – в целом устраивает; 3 – устраивает, но может быть намного лучше; 2- условия труда нуждаются в серьёзном улучшении; 1 – условия труда меня категорически не устраивают и могут стать причиной моего ухода из школы.

Условия					
Личное рабочее место учителя (кабинет, мебель)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IT оснащение рабочего места	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Наглядные материалы для подготовки к занятиям	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Стимулирование надбавками к заработной плате при достижениях учителя или его учеников	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Удобное расписание уроков, наличие «методического дня» и т.п.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Объём работы, обязательной для выполнения дома	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Здоровый психологический климат в коллективе	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Каких педагогических компетенций или способностей Вам не хватает в педагогической деятельности?

Компетенции	Ответ
Педагогических знаний	
• Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды;	<input type="checkbox"/>
• Знания истории, теории, закономерности и принципы построения и функционирования своего предмета;	
• Знания к современному подходу к обучению и воспитанию обучающихся;	<input type="checkbox"/>

- Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения;

Педагогических умений

- Умение применять современные образовательные технологии в образовательную деятельность, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы;
- Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона;
- Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой;
- Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ и обеспечивать ее выполнение;

Педагогических способностей

- Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития;
- Способность формировать преодолению интеллектуальных трудностей, решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам;
- Способность формировать знания и умения у обучающихся логического рассуждения и коммуникаций;

Другое

8.Каким Вы видите предположительно развитие своей педагогической карьеры в ближайшие несколько лет?

Можно отметить любое число позиций...

- Продолжение работы в той же школе, что и сейчас, поэтапное повышение квалификации как педагога-модератора, педагога-эксперта и т.д.
- Карьерный рост (руководитель МО, завуч, директор школы и т.п.) в сочетании с постепенным повышением квалификации как учителя-предметника

- Переход на более престижную, профессионально привлекательную школу
- Поступление в аспирантуру, магистратуру, начало научно-педагогической деятельности
- Получение второго высшего образования
- Завершение педагогической карьеры после нескольких лет работы
- Другое _____

9. Что Вы цените больше всего в профессии учителя?

Выберите, пожалуйста, три самые значимые позиции из списка.

- возможность работать с детьми/молодежью
- перспективы творческого самовыражения
- большой летний отпуск
- возможность чувствовать ответственность, что от тебя тоже зависит успех данной школы
- профессия обеспечивает возможность дополнительного заработка
- статус/престиж педагога
- возможность работать в команде единомышленников
- другое- _____

10. Считаете ли Вы, программу вашего сотрудничества наставник - молодой педагог удачным?

- Да, считаю успешным, так как я полностью освоил необходимые компетенции учителя
- Да, считаю частично успешным, так как у меня были возможности к самореализации и творческому самовыражению, не всегда следуя шаблону
- Думаю, что нет, так как работа проводилась для отчетности, а не для моего профессионального и творческого роста
- Думаю, что работу сотрудничества между молодым специалистом и наставником нужно продолжить, как минимум еще 3 года
- Нет, никакого сотрудничества между мною и моим наставником не было
- Другое _____

Спасибо за сотрудничество!

CHECK-LIST для наставника

CHECK-LIST для наставника на каждый месяц поможет наставнику оказать профессиональную помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных компетентностей учителя, классного руководителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. План работы на каждый месяц позволит сформировать у молодого специалиста мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Педагог-наставник будет оказывать теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повышать профессиональную компетентность молодого специалиста. Настоящий план призван помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Сроки реализации	Содержание мероприятий	Формы и методы работы
Август	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Беседа: Устав школы. Особенности школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Инструктаж по технике безопасности. <input type="checkbox"/> Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Анкетирование. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога. <input type="checkbox"/> Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (рабочие программы, должностная инструкция), правила внутреннего распорядка школы. <input type="checkbox"/> Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, знакомство с УМК, методической литературой). 	<p>Индивидуальные беседы;</p> <p>Анкетирование;</p> <p>Организация взаимодействия молодого педагога со школьным психологом, социальным педагогом, Заместителями директора по УВР, руководителями методических объединений</p>
Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования (<i>"О внесении изменений в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 6 апреля 2020 года № 130«Приказ Министра просвещения Республики Казахстан от 17 марта 2023 года № 68.</i> 	<p>Изучение нормативных документов школы</p> <p>Памятки:</p> <p>«Законы об образовании»;</p>

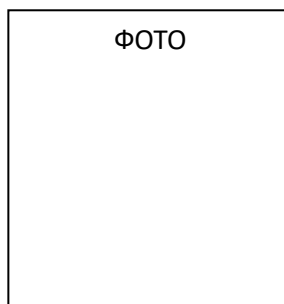
	<p><i>Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 20 марта 2023 года № 32110»).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Изучение Типовых правил проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся в организациях образования (<i>приказ № 125 Министр просвещения Республики Казахстан от 13 апреля 2023 года № 96 Приложение 1 к приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 марта 2008 года</i>). <input type="checkbox"/> Изучение положений о системе оценивания и о формах, периодичности, порядке текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся. <input type="checkbox"/> Знакомство с инструктивно-методическим письмом; <input type="checkbox"/> Проведение инструктажа о ведении школьной документации, работа с образовательных платформ, с электронным журналом <input type="checkbox"/> Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закреплённых классах. 	<p>Типовые правила текущего контроля;</p> <p>система оценивания и формы оценивания;</p> <p>по заполнению электронного журнала</p> <p>календарно-тематическое планирование.</p>
Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Посещение наставником уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. <input type="checkbox"/> Методический практикум: <ul style="list-style-type: none"> ○ Конструирование урока. Требования и рекомендации, «Типы и формы уроков» (<i>Приказ № 130</i>) ○ Анализ и самоанализ урока. <input type="checkbox"/> Составление плана работы по самообразованию; <input type="checkbox"/> Практические занятия: <ul style="list-style-type: none"> ○ Работа со школьной документацией; ○ Современный урок и его организация; ○ Оценивание (формативное, самооценивание, взаимооценивание учащимися на уроке); <input type="checkbox"/> Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 	<p>Индивидуальные беседы;</p> <p>Список учебно-дидактического материала</p> <p>Паспорт кабинета</p> <p>Памятка по ведению и оформлению дневников и тетрадей;</p> <p>План по самообразованию;</p> <p>памятка «Самоанализа»</p>

<p>Ноябрь</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Взаимопосещение уроков молодых учителей города «Школы молодого учителя» <input type="checkbox"/> Изучение документации «Международные программы по оценке образовательных достижений учащихся PISA», «Оценка преемственности школьного обучения TIMSS» и составление планов подготовки к данным видам тестирований. <input type="checkbox"/> Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. Разработка олимпиадных заданий. Методика подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. <input type="checkbox"/> Регистрация и изучение электронного портфолио учителей. 	<p>Работа молодого педагога в составе творческой группы молодых учителей города; протокол школы молодого учителя;</p> <p>выработка рекомендаций методики подготовки обучающихся к олимпиадам;</p> <p>индивидуальные консультации.</p>
<p>Декабрь</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Изучение документации «Мониторинг образовательных достижений обучающихся (МОДО) для 4,9 классов» <input type="checkbox"/> Практическое занятие на тему: «Эффективные формы цифровых образовательных ресурсов и платформ (Quizlet, Kahoot, Lightshot, LearningApps.org, Google form») и другие; <input type="checkbox"/> Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности <input type="checkbox"/> Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций <input type="checkbox"/> Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету <input type="checkbox"/> Анализ работы за первое полугодие 	<p>Изучение документов по ведению документации МОДО;</p> <p>Памятки для работы с цифровыми ресурсами;</p> <p>Индивидуальные беседы;</p> <p>Подбор примеров - ситуаций</p> <p>Промежуточный отчет</p>
<p>Январь</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Индивидуальная беседа: «Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся»; <input type="checkbox"/> Изучение Закона Республики Казахстан «Об образовании» раздел об итоговой аттестации обучающихся 9,11 классов; <input type="checkbox"/> Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. <input type="checkbox"/> Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления 	<p>Индивидуальные беседы;</p> <p>Изучение нормативных документов аттестации;</p> <p>Индивидуальные беседы;</p>

	<p>затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Обмен мнениями по теме: «Факторы, которые влияют на качество преподавания» 	Взаимоанализ
Февраль	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся с ООП, неуспевающих, «трудных» и одаренных детей <input type="checkbox"/> «Метод проектов на уроках и во внеурочной деятельности». <input type="checkbox"/> Планирование уроков деятельностной направленности по целеполаганию молодым педагогом; <input type="checkbox"/> Семинар «Школы молодых учителей» «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе» – выступления молодых учителей по теме самообразования 	<p>Памятка по разработке индивидуального плана развития для работы с учащимися ООП;</p> <p>обсуждение участия в школьном этапе научных проектов;</p> <p>индивидуальные консультации;</p> <p>оценка наставника о работе молодого учителя</p>
Март	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Участие молодого специалиста в методической неделе: разработка конспекта открытого урока; проведение открытого урока. Анализ и самоанализ урока. <input type="checkbox"/> Беседа: «Содержание формы и методы работы педагога с родителями» <input type="checkbox"/> Организация взаимодействия с родителями. <input type="checkbox"/> Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников 	<p>Памятка по анализу и самоанализу урока;</p> <p>индивидуальные беседы;</p> <p>организация взаимодействия со школьным психологом, социальным педагогом</p>
Апрель	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Комплексный анализ деятельности молодых специалистов: подготовка к аудиту документов учителя-предметника и классного руководителя. <input type="checkbox"/> Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); <input type="checkbox"/> Беседа: Виды контроля, их рациональное 	<p>Памятка по анализу и самоанализу учителя-предметника и классного руководителя;</p> <p>подбор примеров - ситуаций;</p> <p>индивидуальные беседы;</p>

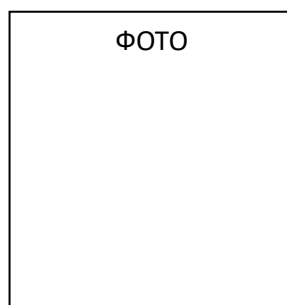
	использование на различных этапах изучения программного материала	
Май	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; <input type="checkbox"/> Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; <input type="checkbox"/> 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. <input type="checkbox"/> Отчет молодого специалиста о проделанной работе <input type="checkbox"/> Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год 	<p>Анкетирование;</p> <p>Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе;</p> <p>Отчёт молодого специалиста и оценка проделанной работы;</p> <p>Памятка по составлению личной карты на следующий учебный год</p>

**Информационный лист молодого специалиста
20__ – 20__ учебный год**



Наименование школы	
ФИО молодого педагога	
Дата рождения	
ИНН	
Национальность	
Учебное заведение, год окончания	
Специальность по диплому	
Степень (магистр, доктор и т.д.)	
Общий стаж работы	
Должность	
Учебная нагрузка	
Преподавание в классах	
Язык обучения	
Курсы	
Адрес проживания	
Контактный телефон	
Электронный адрес	
ФИО наставник	

Информационный лист наставника
20__ – 20__ учебный год



Наименование школы	
ФИО наставника	
Дата рождения	
ИНН	
Национальность	
Учебное заведение, год окончания	
Специальность по диплому	
Степень (магистр, доктор и т.д.)	
Должность	
Общий стаж работы	
Педагогический стаж работы	
Категория, год присвоения	
Учебная нагрузка	
Преподавание в классах	
Язык обучения	
Курсы повышения квалификации (название, год, номер сертификата, место окончания): -курсы повышения по предмету; -курсы координатора;	

-курсы лидерства; -курс наставничества;	
Награды наставника	
Адрес проживания	
Контактный телефон	
Электронный адрес	
ФИО закрепленного молодого специалиста	

Пример листа наблюдения уроков/занятий

Дата наблюдения урока:		
Класс: Предмет:		
Тема:		Цель:
Педагог:		
Наблюдатель:		
	Элементы наблюдения	Комментарии
	Представлен план урока	
	Ожидаемые результаты соответствуют целям обучения	
	✓ учитывают потребности обучающихся	
	✓ направлены на развитие исследовательских навыков	
	Педагог вовлекает обучающихся в постановку целей урока и ожидаемых результатов	
	На каждом этапе урока педагог вовлекает всех обучающихся в активное обучение	
	При организации изучения учебного материала педагог обеспечивает:	
	✓ удовлетворение потребностей обучающихся	
	✓ развитие способностей обучающихся	
	В ходе урока педагог использует ресурсы ИКТ	
	✓ использует готовые цифровые образовательные ресурсы для достижения образовательных результатов	
	✓ использует собственные цифровые образовательные ресурсы	
	✓ задействует сетевые ресурсы для совместной работы учащихся	
	Педагог отслеживает прогресс каждого обучающегося по достижению целей обучения	
	Педагог вовлекает обучающихся в процесс оценивания	
	Педагог создает условия для предоставления обучающимися конструктивной обратной связи	

Дополнительные элементы наблюдения		
«педагог-стажер»		
	Знание содержания учебного предмета, методики преподавания и оценивания	
	Ценностно-ориентированное обучение	
	Владеет инструментами оценивания	
Обратная связь и рекомендации:		

Схема анализа воспитательного мероприятия
(алгоритмическое предписание)

Основные параметры анализа	Основные критерии эффективности
1. Тема и цели мероприятия	Актуальность темы и целей (соответствие возрастным особенностям к уровню воспитанности учащихся, перспективам их развития.)
2. Содержание мероприятия	Целенаправленность, доступность, новизна, эмоциональность, насыщенность, сочетание оптимального содержания и рационального.
3. Форма	Целесообразность применения данной формы, соответствие формы мероприятия его содержанию, возрасту учащихся, основным требованиям, предъявленным к выбранной форме.
4. Структура мероприятия:	
- Начало	Форма у учащихся, психологическая готовность воспринимать мероприятие и участвовать в нем.
- Основная часть	Логическая последовательность составных элементов содержания и целенаправленность каждого из них.
- Заключение	Формирование у учащихся социально-значимых мотивов поведения и установки соответствующей главной цели мероприятия.
1. Поведение детей	Активность, внимательность, заинтересованность, дисциплинированность и степень подготовленности учащихся к мероприятию.
2. Поведение взрослых	Эмоциональное состояние воспитателя. Грамотная, эмоциональная, выразительная речь. Организаторские умения воспитателя. Умение владеть детской аудиторией (концентрировать внимание, требовать дисциплину, вызывать интерес, создавать необходимый психологический настрой, находчивость,

	<p>быстрота реакции и т.д.). Достаточная степень профессиональной подготовки воспитателя к мероприятию (глубокое знание и понимание проблем, умение найти оптимальное ее решение).</p>
<p>3. Характеристика методов</p>	<p>Целесообразность и умение их применять. Т.С.О., наглядности, атрибутов и ритуалов. Соответствие задачам, содержанию мероприятия, уровню воспитанности и возрасту учащихся.</p>
<p>4. Организация</p>	<p>Точность и организованность всех основных элементов структуры мероприятия. Целесообразность, Яркое эстетическое оформление. Оптимальность Продолжительности мероприятия. Соответствие хода мероприятия заранее продуманной программе. Четкое распределение обязанностей между участниками мероприятия</p>
<p>5. Общие выводы</p>	<p>Оптимальность решения поставленных задач.</p>

Карта посещения внеклассного мероприятия

Цель посещения _____

Дата посещения _____

Ф.И.О. учителя _____

Название мероприятия _____

Цель проведения _____

Всего в _____ классах _____ учащихся,

присутствовало _____ учащихся

Активность учащихся _____

Воспитывающее воздействие _____

Развивающее воздействие _____

Общие

выводы _____

Рекомендации _____

SWOT анализ

В конце года обобщается план работы с молодым специалистом, результаты обсуждаются на заседании методического совета и предлагаются к анализу в виде таблицы SWOT /приложение-1/. По достигнутым достижениям можно организовать рейтинг молодых специалистов. В результате создается стимул ставить перед педагогом цели на следующий год.

<p>S (<i>сильные стороны</i>)</p>	<p>W (<i>слабые стороны</i>)</p>
<p>O (<i>возможности</i>)</p>	<p>T (<i>угрозы</i>)</p>

SWOT анализ представляется эффективным инструментом анализа результатов планируемой работы с молодым специалистом в течение года.