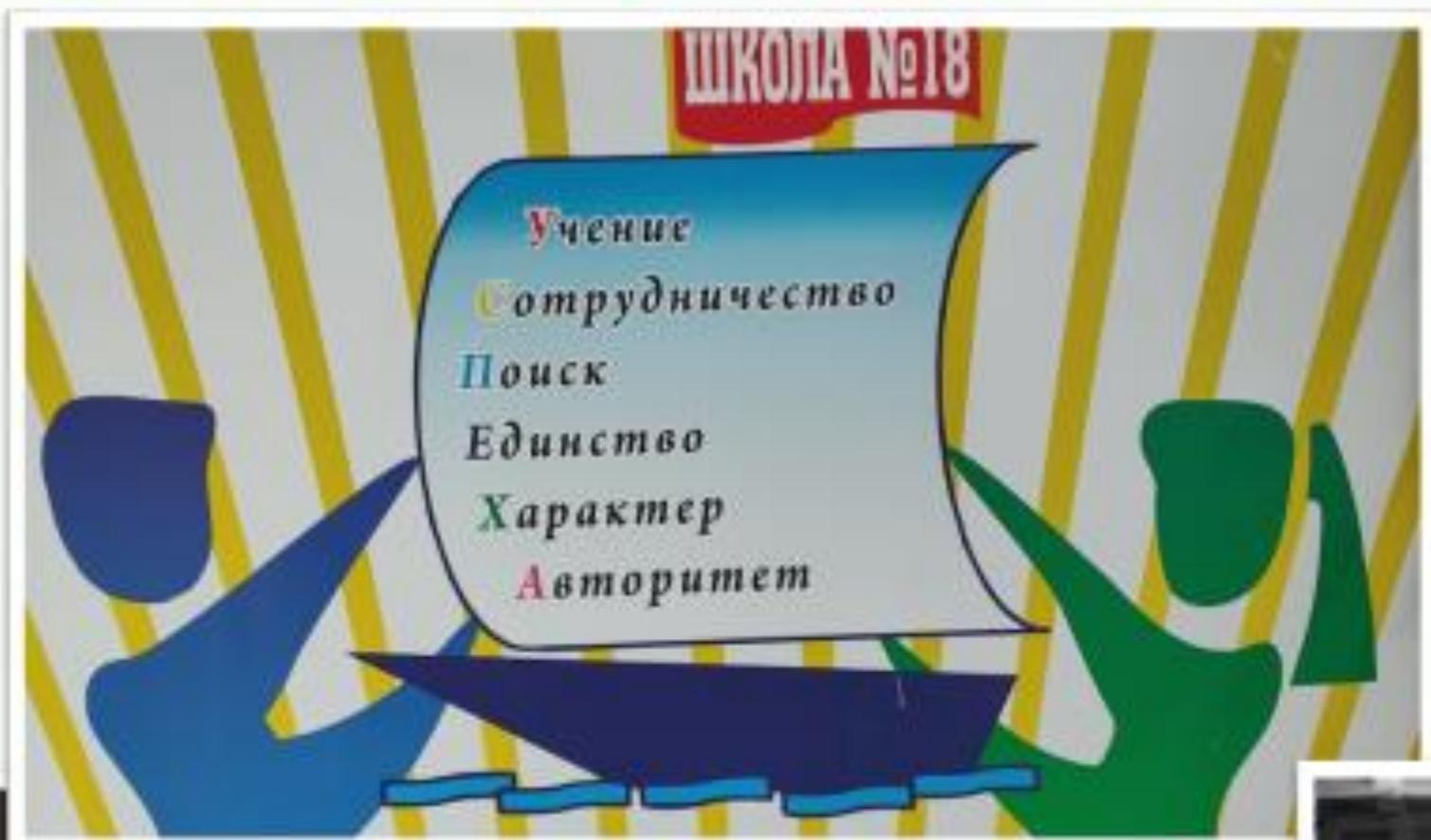


ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 18 ШАХТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

**Управление персоналом
в конкурсном движении с использованием модели
наставничества «администрация – педагог»**



Директор школы
Карпенко Татьяна Вениаминовна



Наставник — это
секретное «оружие»
самых успешных
людей планеты.

“Успехи ученика делают честь
его наставнику.”

Ирина Сыромятникова

Хороший наставник
тот, который заставляет
вас меняться даже
тогда, когда его самого
рядом нет.



Нормативно-правовая база наставничества

Федеральный уровень

- ФЗ РФ № 273 «Об образовании», ст.28,47,48.;
- [Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;](#)
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;
- Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- [Приказ Министерства образования и науки от 5 августа 2020 года № 885/390 «О практической подготовке обучающихся»;](#)
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Распоряжение Минпросвещения России от 15 декабря 2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174»;
- Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;
- Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»);
- Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 24.06.2022 г. № 1688-р.



Алгоритм организации наставнической работы

1



Разработка Положения о системе наставничества и его утверждение

2



Определение ответственного за организацию системы наставничества, разработка и утверждение дорожной карты по внедрению модели наставничества

3



Создание базы наставляемых и наставников (анкетирование, мониторинг)

4



Организация обучения наставников в отношении конкретного педагога, формирование пар, групп, разработка индивидуальных маршрутов

5



Оценка результатов, устранение недостатков, поощрение лучших

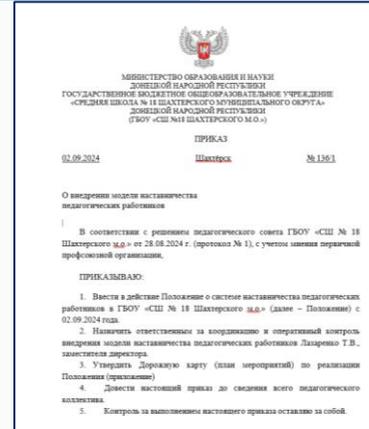


<https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fsh18-shaxtersk-r897.gosweb.gosuslugi.ru%2Fsvedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii%2Fdokumenty%2F%3Ftype44%3D25&utf=1>

Положение о системе наставничества педагогических работников



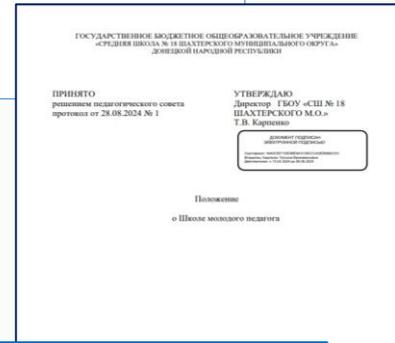
Приказ о внедрении Положения о системе наставничества педагогических работников



Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар на 2024-2025 учебный год



Положение о Школе молодого педагога

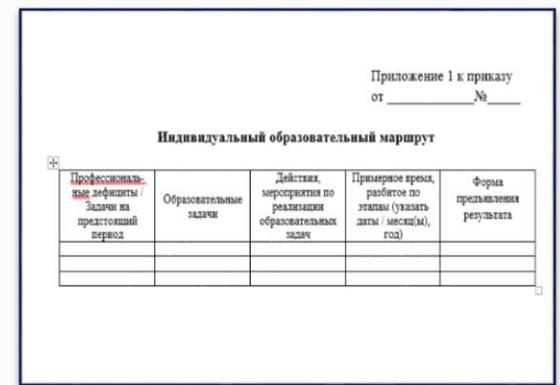


Дорожная карта по реализации Положения



№	Наименование	Сроки деятельности и примерный план мероприятий (табл.)
1	Подготовка условий для реализации системы (инновационной модели) наставничества	1. Изучение и принятие локальных нормативных актов органов образовательной организации. - принятие «Об утверждении положения о системе (инновационной модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации». - утверждение системы (инновационной модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации. 2. Разработка карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе (инновационной модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации. 3. Проведение семинара для педагогов.
2	Формирование банка наставников	1) Создание реферата о профессиональном портрете педагога. 2) Проведение семинара «Банк наставников».
3	Формирование банка наставников	1) Проведение семинара «Банк наставников».
4	Отбор и обучение наставников	1) Анализ банка и выбор подкоманды наставников для работы в группах наставников. 2) Обучение наставников для работы с наставляемыми. 3) Подготовка наставников-менторов для сопровождения наставляемой деятельности. 4) Проведение наставнической организации обмена опытом среди наставников и наставляемых (семинар, мастер-класс и др.)
5	Организация и осуществление работы наставнических пар	1) Формирование наставнических пар. 2) Разработка индивидуального маршрута для каждой пары. 3) Организация еженедельного педагогического сопровождения наставников, наставляемых и формирования пути или маршрута для наставляемых, продолжение работы наставнических пар.
6	Завершение наставнической пары	1) Проведение семинара о качестве реализации индивидуального маршрута (интервью). 2) Проведение семинара о качестве реализации системы (инновационной модели) наставничества педагогических работников. 3) Проведение итогового мероприятия по выделению лучших практик наставничества, выделение педагогической команды педагогического совета организации.
7	Информационная поддержка системы (инновационной модели) наставничества	1) Обновление информации. Дорожная карта составляется на весь этап на сайте образовательной организации и социальных сетях.

Шаблон индивидуального маршрута



Профессиональные дефициты / Задания на предстоящий период	Образовательные задачи	Деятельности, мероприятия по реализации образовательных задач	Примерное время, работное по этапам (указать даты, месяц(ы), год)	Форма представления результата

Примерная персонализированная программа наставничества педагогических работников



Памятка молодым классным руководителям



В помощь молодому классному руководителю (1 вариант)

Уважаемый молодой коллега!

Ваша трудовая деятельность только начинается. Любая деятельность начинается с планирования работы.

- Не забудьте, составляя план:
 - сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в школе не первый год);
 - указать характеристику класса (если Вы взяли классное руководство только в этом учебном году), по выделите его в течение первой четверти);
 - определить цель, поставить воспитательные задачи.
- Постарайтесь спланировать экскурсии, классные часы, темы родительских собраний.
- Познайте над темой самообразования (или обогащения опыта работы), выберите удобную для вас форму самообразования.
- Проектируйте дела класса как внутренние, так и общешкольные. 5. Вы можете включить в план работы следующие разделы:
 - учебные дела;
 - участие в общешкольных мероприятиях: дела класса;
 - работа с родителями: индивидуальная работа с учащимися.
- Приготовьтесь к тому, что классный руководитель ведет следующую документацию:
 - классный журнал;
 - план воспитательной работы с классным коллективом;
 - тетрадь классного руководителя в любой форме;
 - личные дела учащихся;
 - психолого-педагогические карты изучения личности учащихся (по



Бланк экспертного анализа и оценки урока (учебного занятия)

Бланк экспертного анализа и оценки урока (учебного занятия)

Учитель: Предмет:

Дата: Класс: Количество учащихся (по списку):

Тема:

№ п/п	Параметры оценки	Баллы				Балл
		0 баллов	1 балл	2 балла		
1	1	2	3	4	5	6
1. Ключевые характеристики: ориентация на достижение новых образовательных результатов и характер учебной активности						
1.1.	Действия педагогической мотивации	Отсутствуют. Нет развития учебно-познавательного интереса учащихся	Присутствуют прямые создания положительной реакции учащихся на новую учебную информацию на отдельных этапах урока	Имеется, но без дальнейшего развития, либо решена частично	Осуществляется создание устойчивого интереса учащихся к учебному материалу на протяжении всего урока.	Осуществляется создание устойчивого познавательного интереса в ходе всего урока.
1.2.	Наличие учебной ситуации (учебной задачи, проблемы)	Отсутствуют	Имеется, но без дальнейшего развития, либо решена частично	Имеется, но без дальнейшего развития, либо решена частично	Реализованы условия порождения знания (поиски, способы действий).	Присутствуют все стадии: вопрос (проблема), анализ действий, действия, результат
2. Ключевые характеристики: общезадачный аспект						
2.1.	Постановка цели, задач (деспециализация)	Отсутствуют	Поставлены учителями без диагностики повышения задач предметной работы	Поставлены учителями без диагностики повышения задач предметной работы	Определяется совместно с учащимися, в том числе определяется задача личностного характера	Определяется совместно с учащимися, в том числе определяется задача личностного характера
2.2.	Планирование деятельности	Не осуществлялось	Работа велась по плану, предложенному учителем	Работа велась по плану, предложенному учителем	Работа велась по плану, в планировании работы включались учащиеся	Работа велась по плану, в планировании работы включались учащиеся
2.3.	Обеспечение планируемых действий	Отсутствуют	Отражены предметные знания и умения	Отражены предметные знания и умения	Отражены предметные знания, умения и универсальные учебные действия	Отражены предметные знания, умения и универсальные учебные действия
2.4.	Формы организации деятельности на уроке	Однообразны	Разнообразны (парные, фронтальные, групповые), но не целесообразны	Разнообразны (парные, фронтальные, групповые), но не целесообразны	Целесообразны в отношении достижения предметных и метапредметных результатов	Целесообразны в отношении достижения предметных и метапредметных результатов

Анкета для выявления потребностей

Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

Выберите пункты, по которым Вам требуется помощь наставника

Требуемые компетенции	A	B	C	D	E
Часть (1) КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ					
1.1. Составление и реализация интерактивных планов уроков					
1.2. Организация урочной и внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС					
1.3. Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках					
1.4. Соблюдение дисциплины и установление контакта с обучающимися					
1.5. Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения					
1.6. Мониторинг образовательных результатов					
1.7. Представление формирующей обратной связи учащимся					
1.8. Работа с детьми с девиантным поведением, требующим вмешательства наставника					
1.9. Установление контакта и взаимопонимания с обучающимися в классе во время обучения					
1.10. Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми и детьми с особыми образовательными потребностями					
Часть (2) ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК					
2.1. Проведение уроков с применением современных образовательных технологий					
2.2. Организация учебного исследования и учебного проекта в учебной и внеурочной деятельности					
2.3. Создание предметно-обучающей среды с разнообразием условий обучения					
2.4. Планирование и проведение различных внеклассных образовательных мероприятий для учащихся					
2.5. Составление индивидуальных планов обучения для отдельных обучающихся (вспомогательной помощи)					
Часть (3) АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН					
3.1. Формирование системы духовно-нравственных ценностей у обучающихся					
3.2. Проведение образовательных событий или осуществление проектов для формирования духовно-нравственных ценностей учащихся					
3.3. Развитие навыков межкультурного диалога					

Памятка молодым специалистам

Памятка молодым специалистам

Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности?

Дорогой коллега! Быть учителем – значит посвятить свою жизнь детям. «Сто детей – это 100 людей. И не когда-нибудь потом, завтра, а сейчас, сегодня», – писал педагог, врач, писатель-гуманист Януш Корчак. Именно сегодня воспитанники ждут Вашего профессионализма, сердечности, интеллигентности, умения любить и прощать, спасать и не предавать, ответственности и надежности. Современной школе необходимы молодые учителя, способные привести в мир добро и веру, честность и благодарность, стремиться к творческому открытию, к вершинам профессионального мастерства. Профессия учителя трудна, но почетна и прекрасна. Поэтому помните: Самое благое поприще – служение добру и правде; самая верная дорога – дорога честного труда; самое значительное дело – то, которое Вы сами выбрали и которому вы преданы; самый мужественный поступок – признание собственных ошибок; самая прочная жизненная опора – знание.

Ваши обязанности:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распорядка администрации школы, обязанности, возложенные на вас уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, положенными и должностными инструкциями;
- проходить раз в пять лет аттестацию согласно «Положению об аттестации»

Антистрессовое руководство в помощь участникам конкурса педагогического мастерства «Педагог года»



2025 г.



Отзыв об итогах выполнения индивидуального плана наставляемого

Отзыв об итогах выполнения индивидуального плана наставляемого

(Ф.И.О. ...) (Содержательность за период с ... по ... года)

№	Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
1	Знание о законах, положениях и нормативно-правовых актах, регламентирующих выполнение должностных обязанностей, позволяющего лучше работать.	
2	Какие теоретические знания оказались полезны в организации профессиональной деятельности	
3	Каков уровень работоспособности, объем выполняемых функциональных обязанностей	
4	Как изменилась самооценка в работе: самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
5	Как использовались расширения в указании администрации, связанные с профессиональной деятельностью	
6	Как изменилась профессиональная оценка, связанная с профессиональной деятельностью	
7	Каковы уровни адаптированности и коллективизма, инициативности в коллективе, участие в жизни коллектива	

Выводы: _____

Рекомендации: _____

Наставник: _____

С отчетом об итогах об итогах наставничества ознакомлен(а) _____

Примечание: * в разделе «Выводы» описывается объем и качество выполнения поставленного плана, готовность к самостоятельному исполнению поставленных функциональных обязанностей. ** в разделе «Рекомендации» отмечаются основные профессиональные трудности, возникающие у наставляемого в процессе их устранения, вопросы, которые необходимо дополнительно изучить наставляемому в целях совершенствования профессиональной компетентности; указание направлений необходимой дополнительной профессиональной подготовки (обучения).

Отзыв об итогах выполнения индивидуального плана обучения

(Ф.И.О., должность обучающего)

за период с ... по ... года

Повышение	Краткая характеристика достигнутых показателей
Умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности	
Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей	
Оценки в работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распорядков и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	
Соблюдение норм профессиональной этики педагогического работника	
Адаптированность в коллективе, взаимодействие с коллективом, участие в общественной жизни	

Выводы: _____

Рекомендации: _____

С отчетом об итогах Наставничества ознакомлен(а) _____

Анкета для наставника

Анкета для наставника

Оценка наставника

Характеристики, по которым можно определить, подходит ли наставник для работы

1. **ВИДИМОСТЬ** (по степени доверительных взаимоотношений с наставляемым)

1.1. Учитель умеет слушать

1.2. Учитель с уважением относится к коллегам и ученикам

1.3. Учитель является примером с коллегами

1.4. Учитель умеет эффективно достигать педагогические цели

1.5. Учитель умеет взаимодействовать с родителями (или другими участниками коллектива)

1.6. Учитель умеет работать с удовольствием, работая с наставляемым

1.7. Учитель готов выделять время на обучение менее опытных коллег (поощрение уроков и т.д.)

1.8. Учитель является примером для коллег в обучении и воспитании детей

2. **ФОРМИРУЮЩИЕ ОЦЕНКИ** (обязательно оценивать с целью выявления зон роста и возможных проблемных областей (как и обучаемый))

2.1. Учитель умеет (или имеет потенциал) собирать данные для выявления потребностей подопечного

2.2. Учитель умеет (или имеет потенциал) анализировать данные для выявления потребностей подопечного

2.3. Учитель умеет (или имеет потенциал) определять стратегию для развития зон роста подопечного

2.4. Учитель умеет (или имеет потенциал) определять ресурсы для развития зон роста подопечного

2.5. Учитель умеет (или имеет потенциал) использовать ресурсы для оценки успешности подопечного

2.6. Учитель умеет (или имеет потенциал) предоставлять обратную связь и формирующую оценку

2.7. Учитель имеет опыт предоставления обратной связи коллегам

3. **КОУЧИНГ** (реализация поэтапного развития и обучения подопечного)

3.1. Учитель обладает глубоким знанием в своей предметной области и методах преподавания

3.2. Учитель использует разнообразные методы обучения, чтобы помочь ученикам в образовательном процессе

3.3. Учитель инициирует и поддерживает подопечного в обучении и развитии

3.4. Учитель обладает временем и компетенциями для своевременной поддержки наставляемого

4. **ПРОДВИЖКА** (помощь подопечному в поиске собственного пути)

4.1. Учитель способен (или имеет потенциал) постепенно развивать подопечного, не предоставляя готовые правильные ответы и решения сразу

4.2. Учитель активно способствует профессиональному развитию коллег подопечных и отмечает их успехи и достижения (даже если они происходят не от него)

4.3. Учитель владеет профессиональными компетенциями, заявленными в Профессиональном стандарте педагога

Объем количества положительных отзывов (с 15)

Схема анализа урока по результатам ФГОС

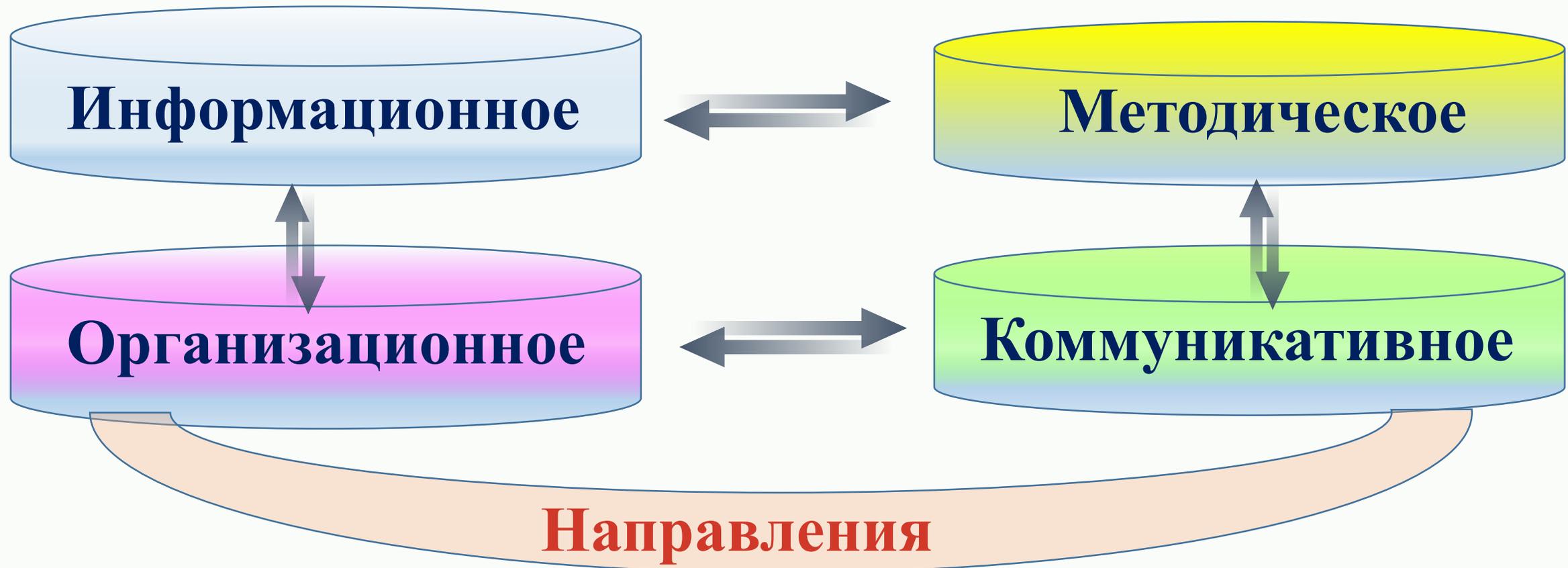
Технологическая карта научной темы

Тема		
Цель темы		
Обязательное содержание: тема, задания и вопросы		
Планируемый результат:		
Предметные умения, УУД	Личностные УУД	Регулятивные УУД
	Коммуникативные УУД	
Организация пространства:		
Материальные средства	Формы работы	Ресурсы
II этап. Мотивация и деятельность		
Цель –	Проблемная ситуация	
II этап. Учебно-познавательная деятельность		
Цель –	Диалогическое задание	
III этап. Игровые/дидактические/образовательные задания		
Цель –	Ресурсное задание	
	Зеркальное задание	
	Саморегуляция в деятельности	
IV этап. Контроль и оценка результатов деятельности		
Урочная контрольная, контрольное задание	Оценка результатов деятельности	Оценка предметного

Схема анализа урока по результатам ФГОС

ТРЕБОВАНИЕ К УРОКУ	ЧТО ОЦЕНИВАЕТСЯ
1. Деятельность учителя по целеполаганию и мотивации учащихся к учебной деятельности.	Работа учителя по применению приемов мотивации на результат и на целеполагание и мотивации учащихся к учебной деятельности.
2. Тип, форма и содержание урока.	Четкость постановки учебных целей в соответствии с возрастными особенностями школьников.
3. Структура урока.	Соответствие содержания требований используемой программы и обязательного минимума, целям и ведущим идеям урока.
4. Деятельность учащихся по достижению учебных целей.	Соответствие форм урока достигнуто предметных, метапредметных и личностных результатов обучения.
5. Инструментарий учителя (технология, методы, приемы).	Отличительная структура двойного урока, логическая связь его этапов.
6. Дидактическое оформление урока.	Особенности учебной деятельности учащихся (групповая, индивидуальная, фронтальная). Уровень развития личностных возможностей учащегося, включая формирование его рефлексивного мышления и собственного мнения.
7. Формирование и развитие УУД.	Уровень достижения поставленных учебных целей.
8. Организация контроля и результатов обучения.	Эффективное использование инструментария учителя для достижения результатов взаимодействия. Адекватность выбранных форм, методов и приемов, направленных на формирование и развитие УУД, в соответствии с возрастными особенностями учащихся.
9. Реализация требований стандарта	Разнообразие заданий различного типа, вида и формы. Использование учителями разных источников информации. Отличительность, целесообразность и формы организации ИКТ на уроке.
	Разнообразие применяемых форм контроля результатов обучения в течение урока.
	Соответствие уровня сложности заданий, направленных на формирование и развитие УУД: личностных, познавательных, коммуникативных, регулятивных.
	Разнообразие применяемых форм контроля результатов обучения в течение урока.
	Соответствие уровня сложности заданий, направленных на формирование и развитие УУД: личностных, познавательных, коммуникативных, регулятивных.
	Разнообразие применяемых форм контроля результатов обучения в течение урока.

СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГА



ФОРМЫ И МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ РАБОТЫ



**Наблюдение
в классе**



**Самооценка
учителя**



**Диагностика
компетенций
учителя**



**Интервью с
учителем**



**Анализ
образовательных
результатов
учащихся**



Супервизия



**Анализ
образцов
профессиональной
деятельности педагога
(портфолио)**



**Отзывы
коллег**



**Анкетирование
(опросы)
учащихся и
родителей**



Консультация

**МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА,
РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ГБОУ «СШ № 18 ШАХТЕРСКОГО М.О.»:**



«ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»



«АДМИНИСТРАЦИЯ – ПЕДАГОГ»



«ПЕДАГОГ – УЧАЩИЙСЯ»



Модель сотрудничества

Цель: совершенствовать образовательный процесс и достигать желаемых результатов посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

Принципы: научности, компетентности, ответственности, конкретности, деловитости, оптимизации, экономизации, перспективности, целеустремлённости, специализации, гуманизации, национального сознания, патриотизма

Хороших социально-психологических отношений, духовной жизни

Планирования, организации, координации, контроля, регулирования, анализа

Добродетели, коллективных взаимоотношений

Самоанализ, объективной оценки своей работы

Личностно-ориентированных отношений

Самосовершенствования и самореализации

Инициативы, активности, продуктивной работы и радости от успехов

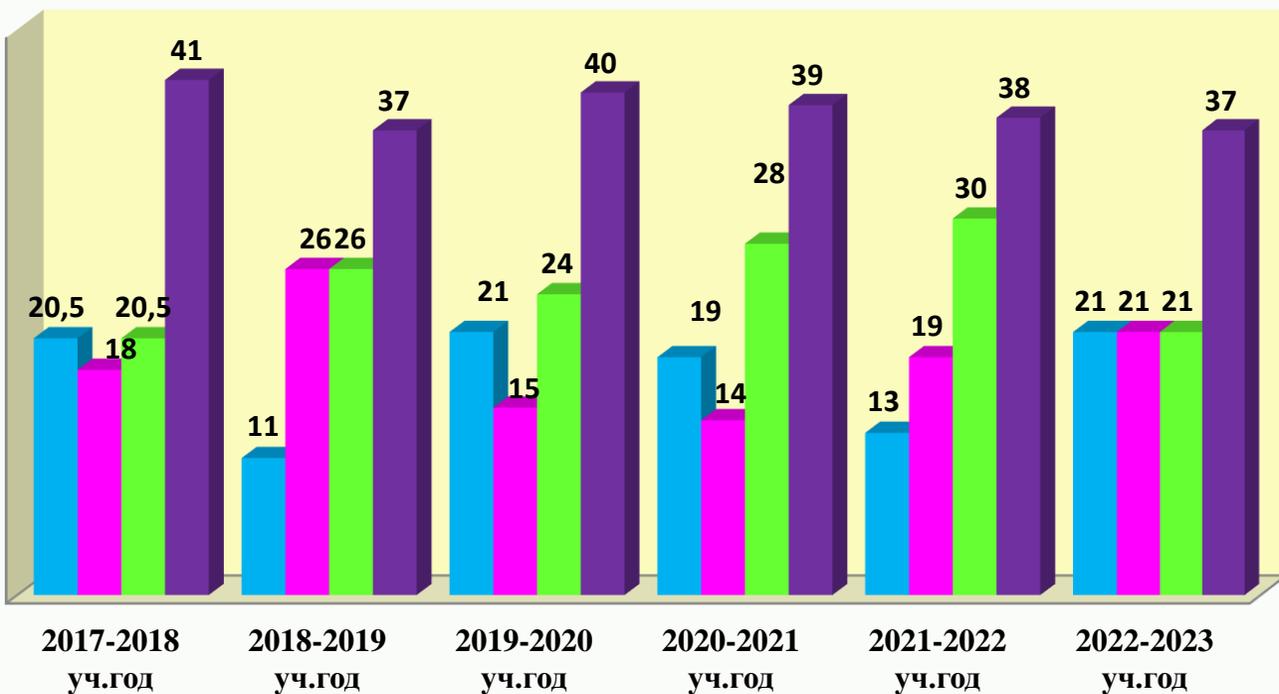
Поиска и творчества





АНАЛИЗ КАДРОВ

Квалификация

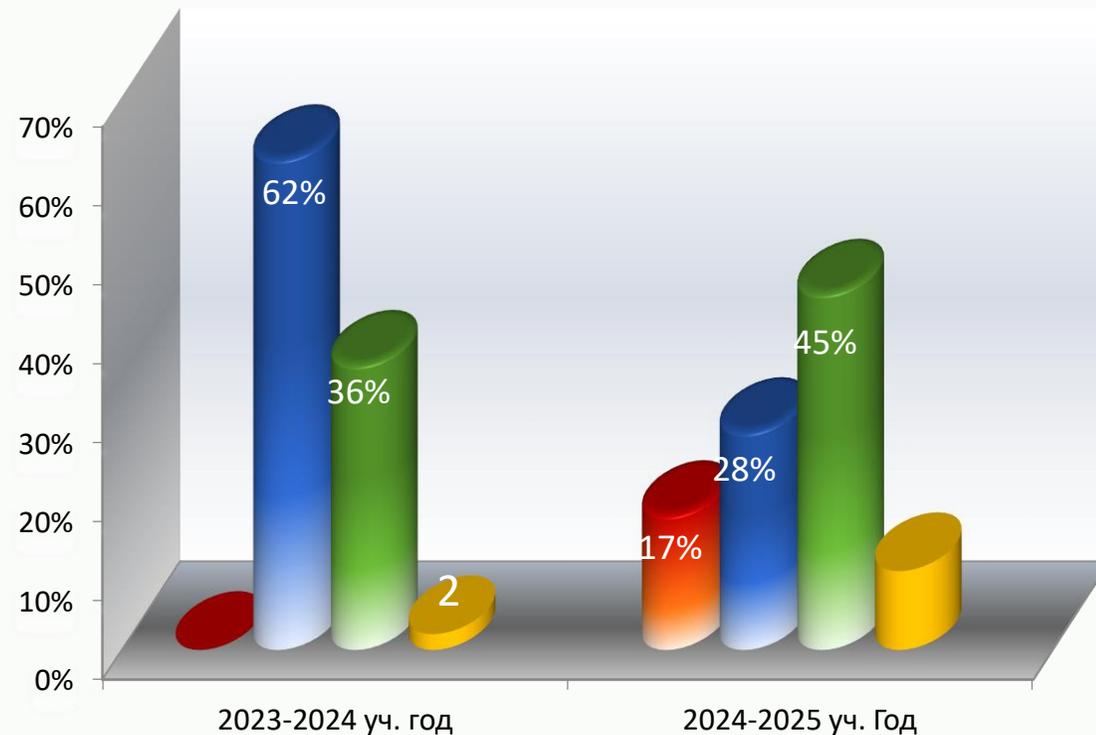


■ "специалист"

■ "специалист I категории"

■ "специалист II категории"

■ "специалист высшей категории"



■ Соответствие занимаемой должности

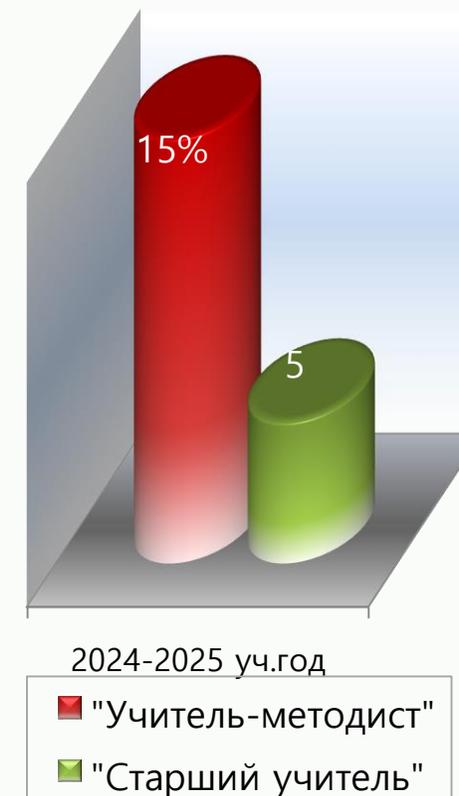
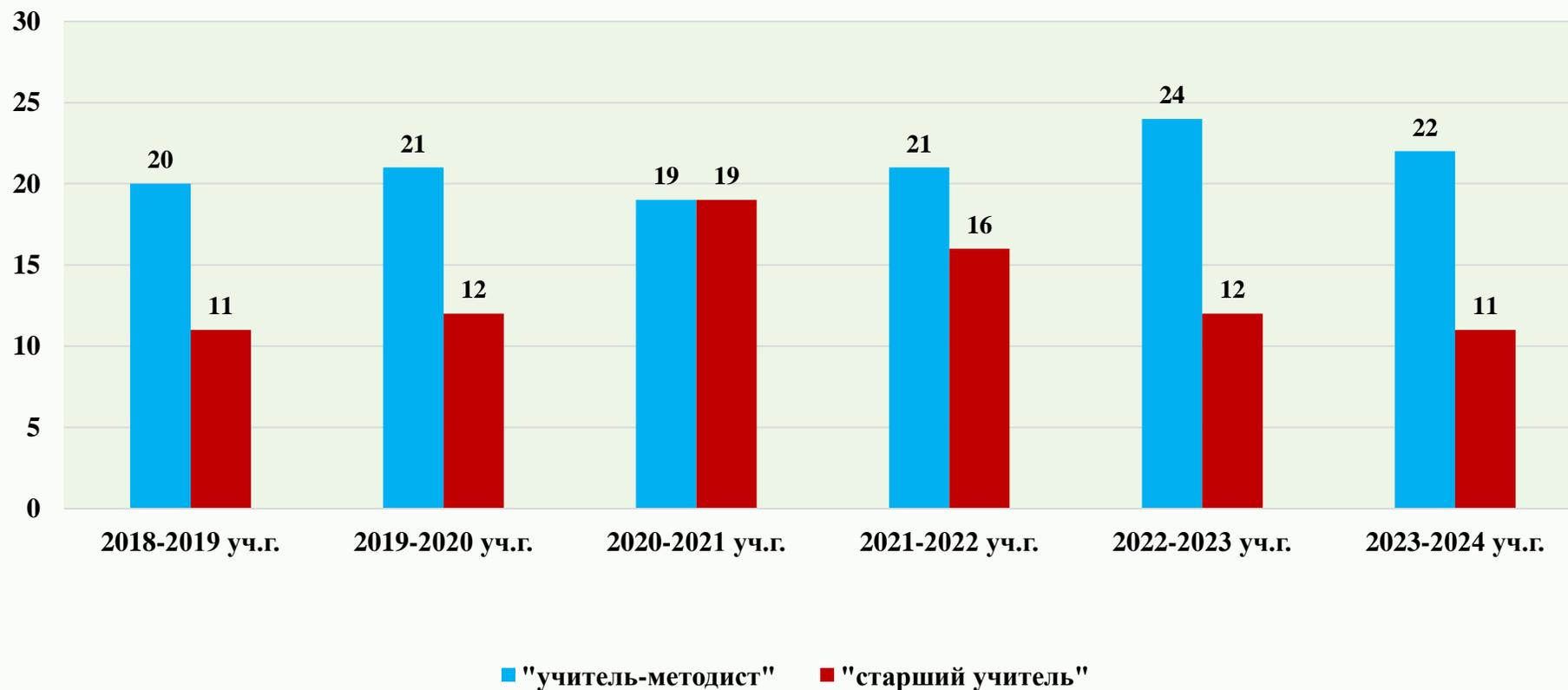
■ Специалист I категории

■ Специалист высшей категории

■ Не аттестовались

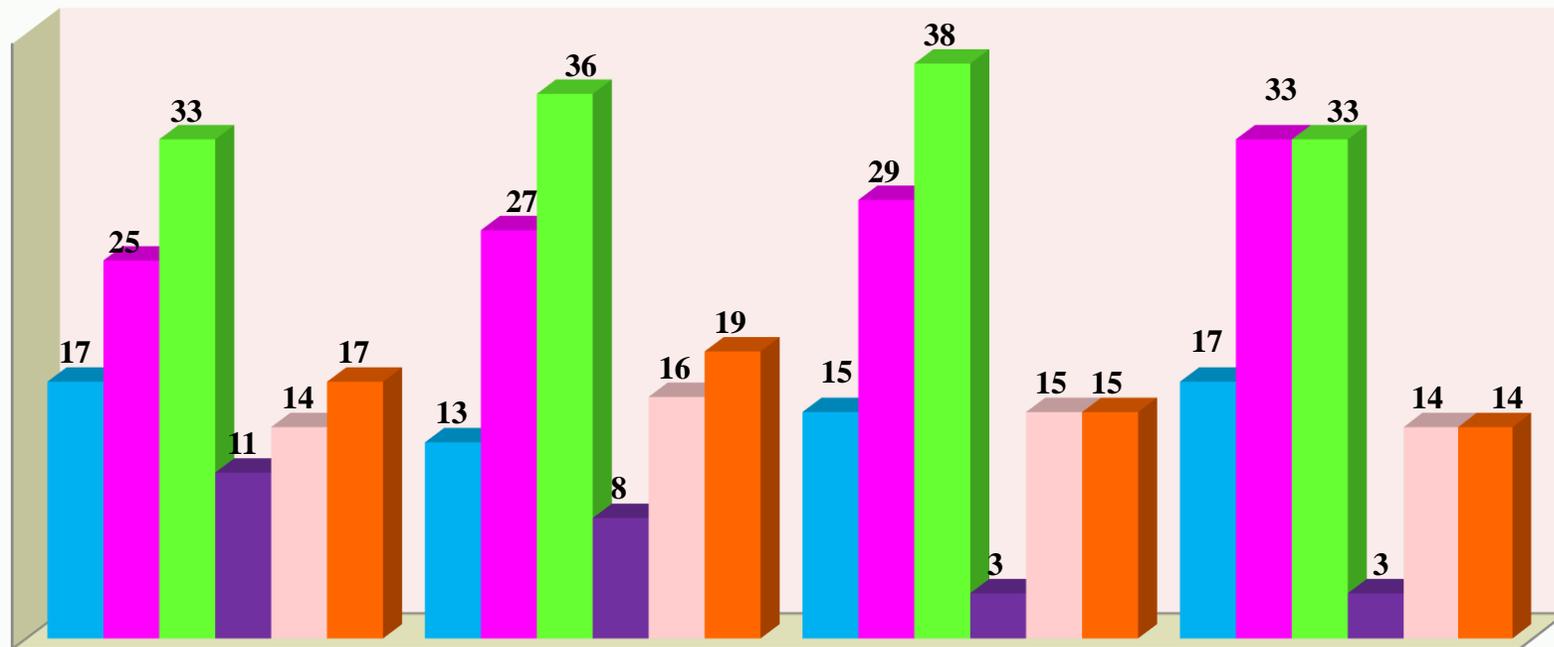
АНАЛИЗ КАДРОВ

Педагогическое звание



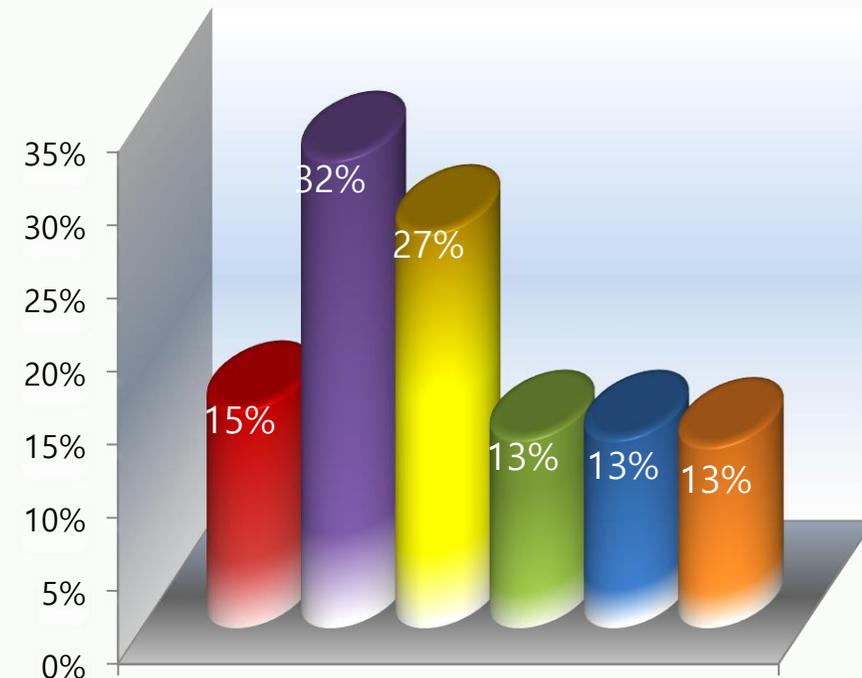
АНАЛИЗ КАДРОВ

Возраст



2020-2021 уч.год 2021-2022 уч.год 2022-2023 уч.г. 2023-2024 уч.г.

■ до 30 лет ■ 31 - 40 лет ■ 41 - 50 лет ■ 51 - 55 лет ■ более 55 лет ■ пенсионеры

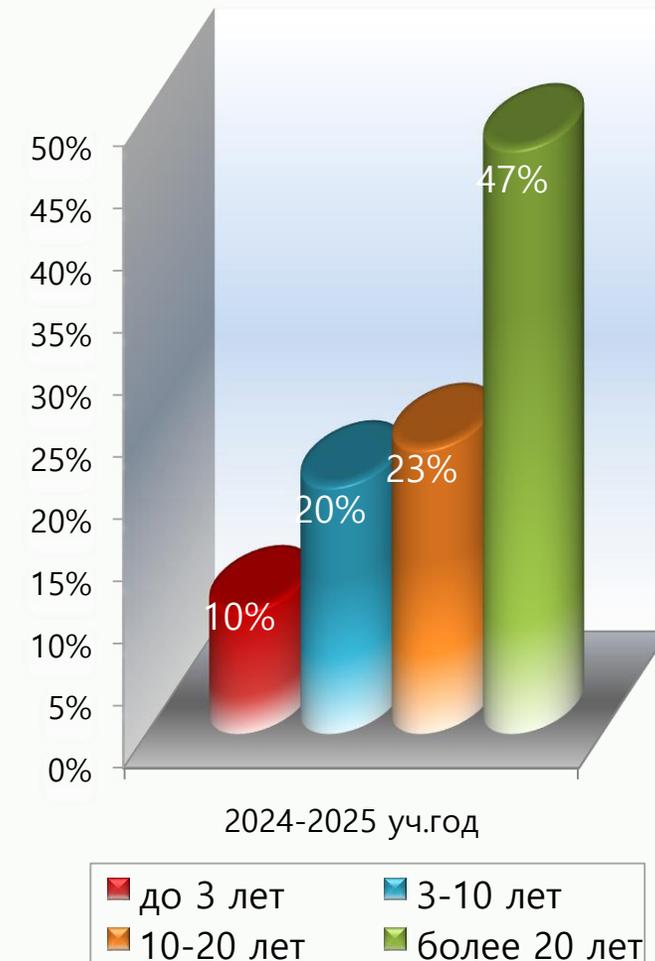
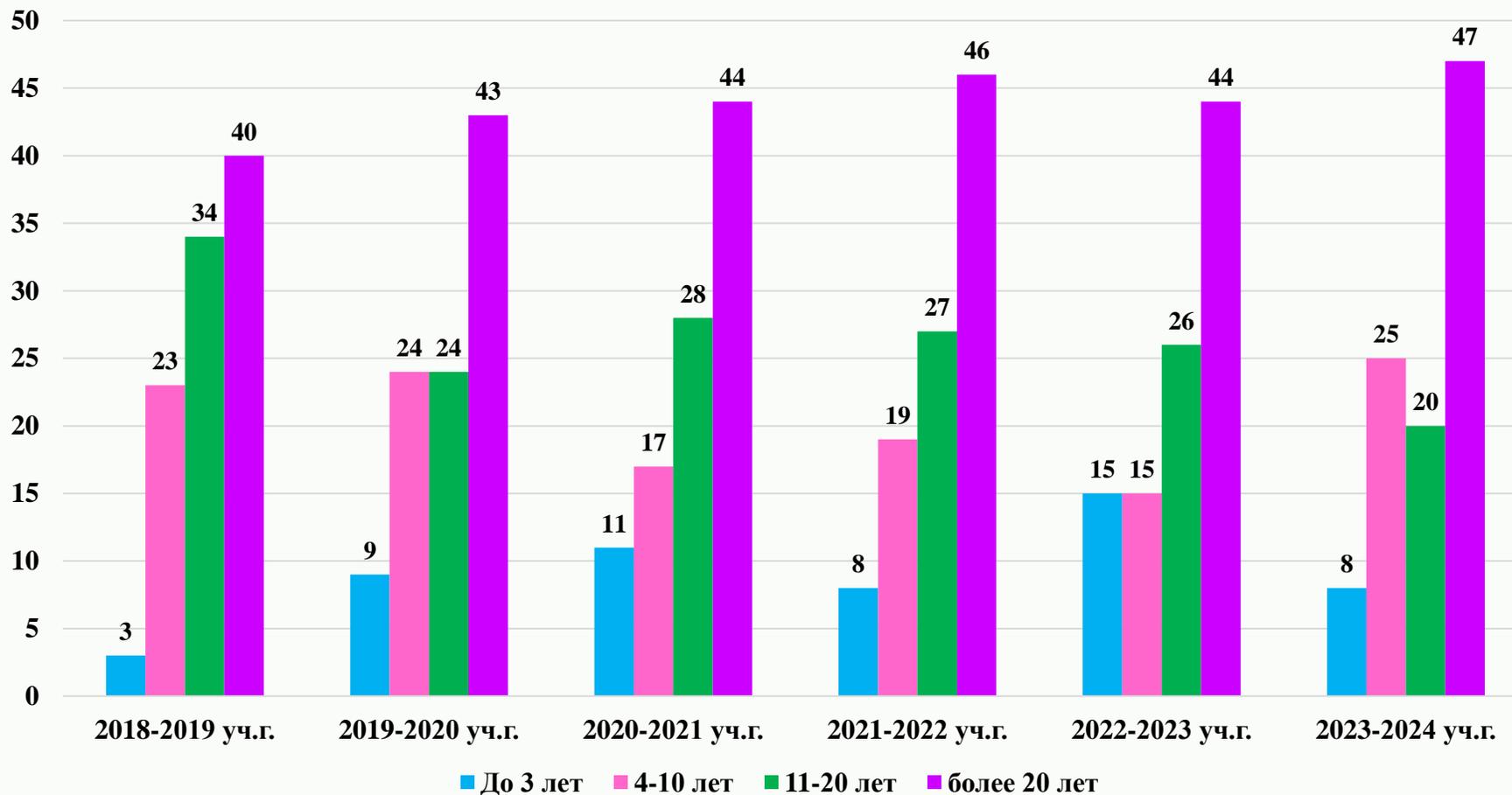


2024-2025 уч.год

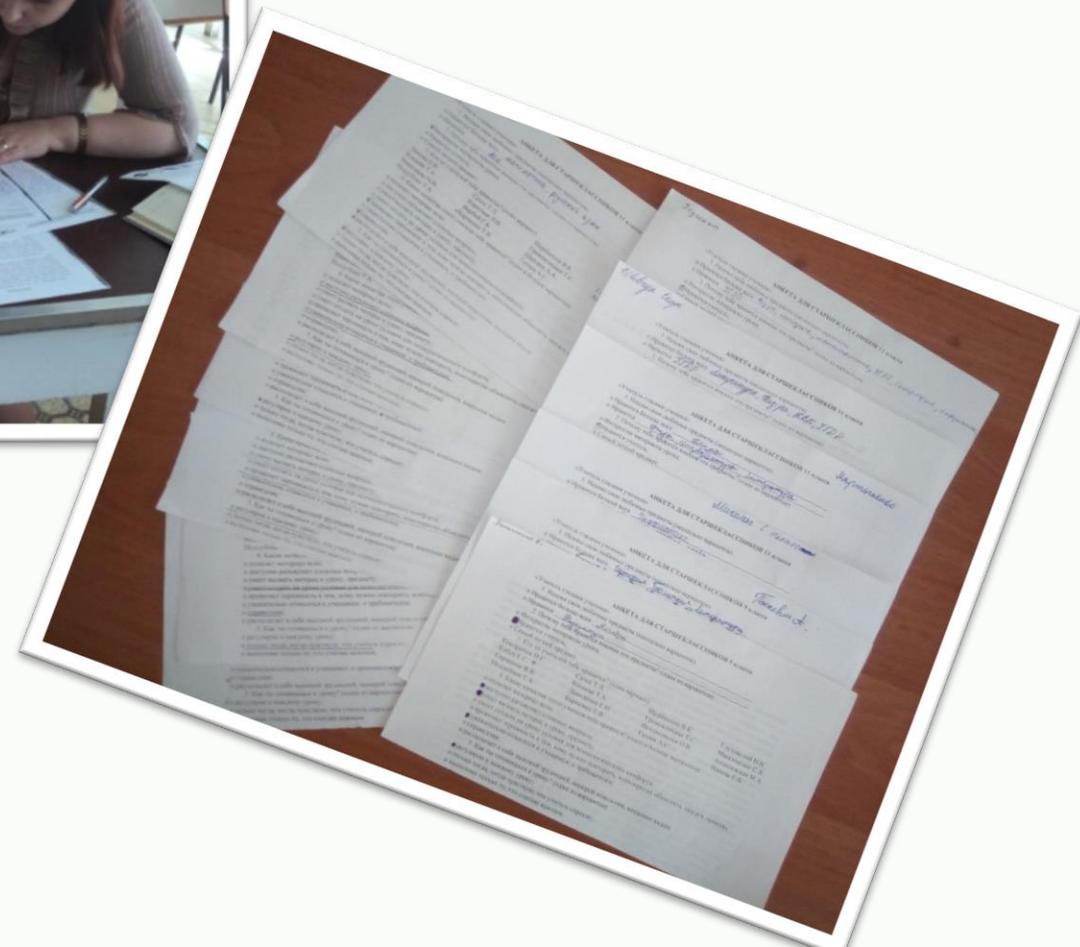
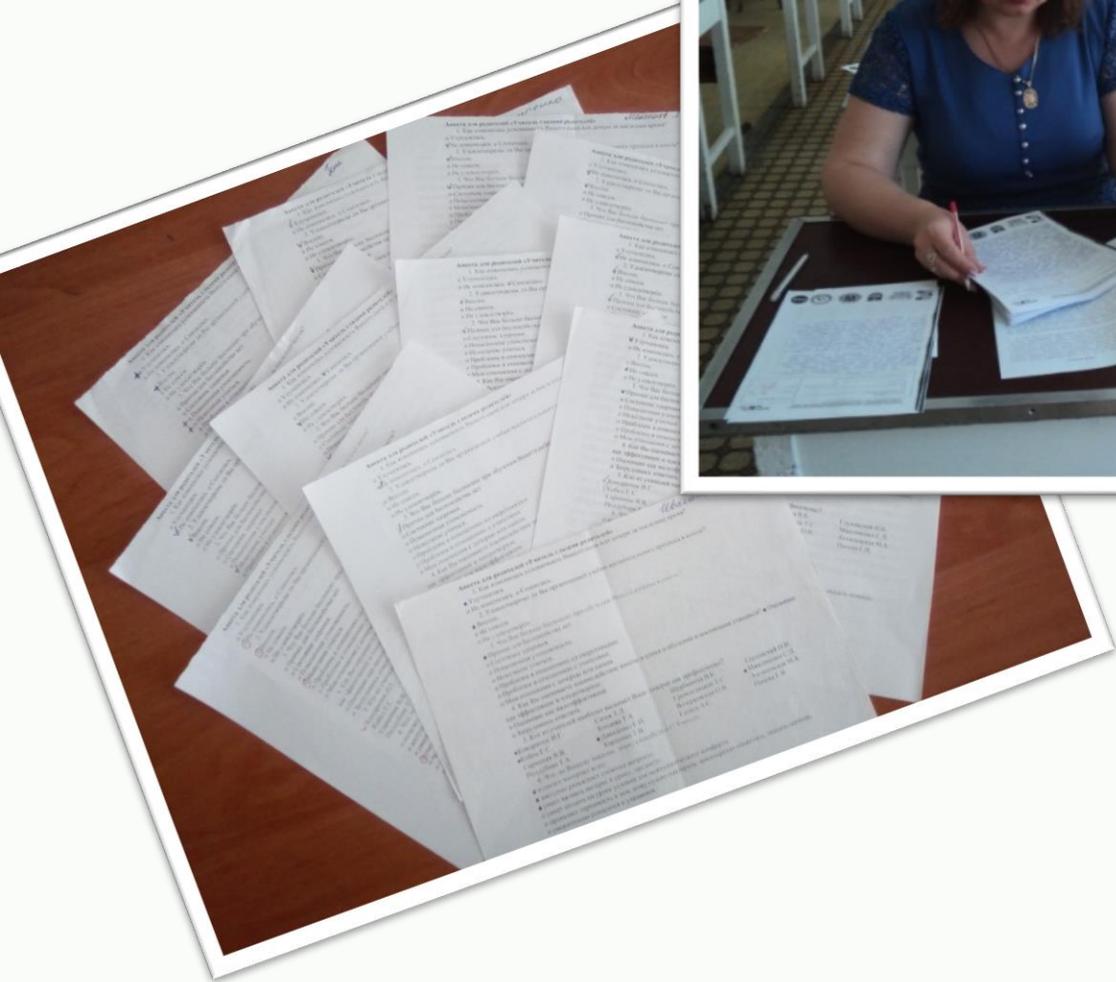
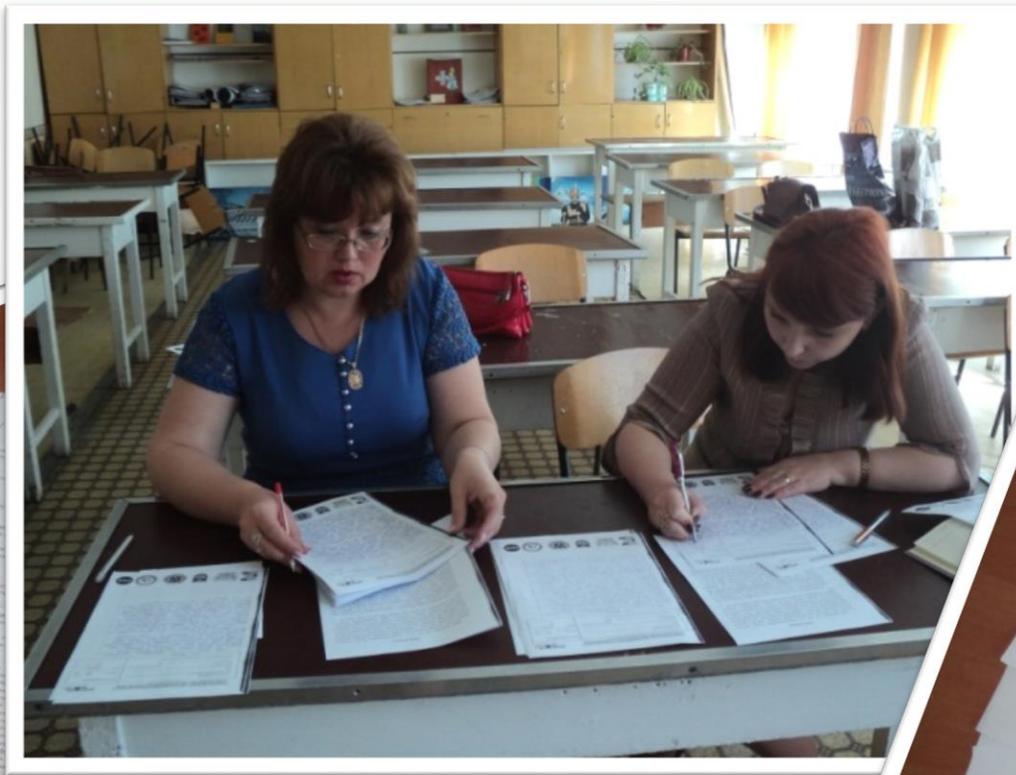
■ до 30 лет ■ 31-40 лет
 ■ 41-50 лет ■ 51-55 лет

АНАЛИЗ КАДРОВ

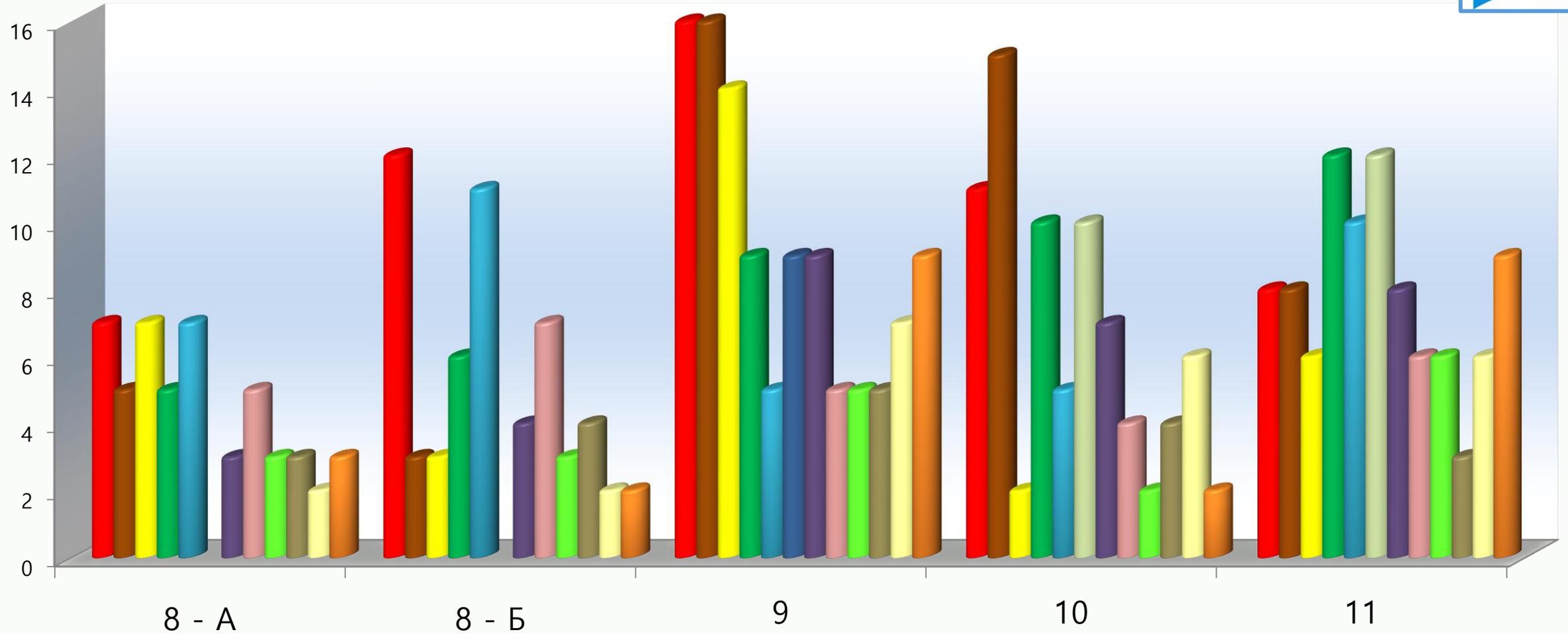
Педагогический стаж работы



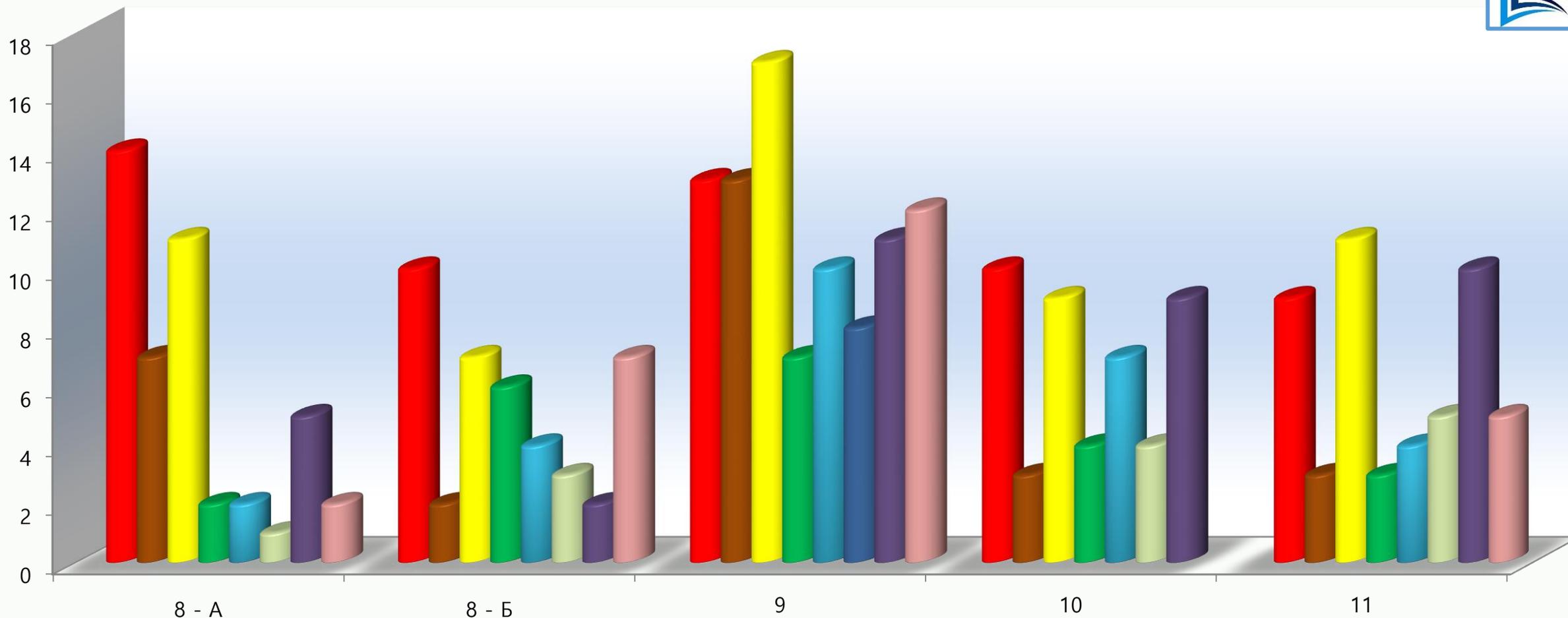
Анкетирование



Любимые предметы учащихся



Качества учителей, которые нравятся учащимся



■ излагает ясно материал

■ доступно разъясняет сложные вопросы

■ умеет вызвать интерес

■ умеет создать психологический комфорт

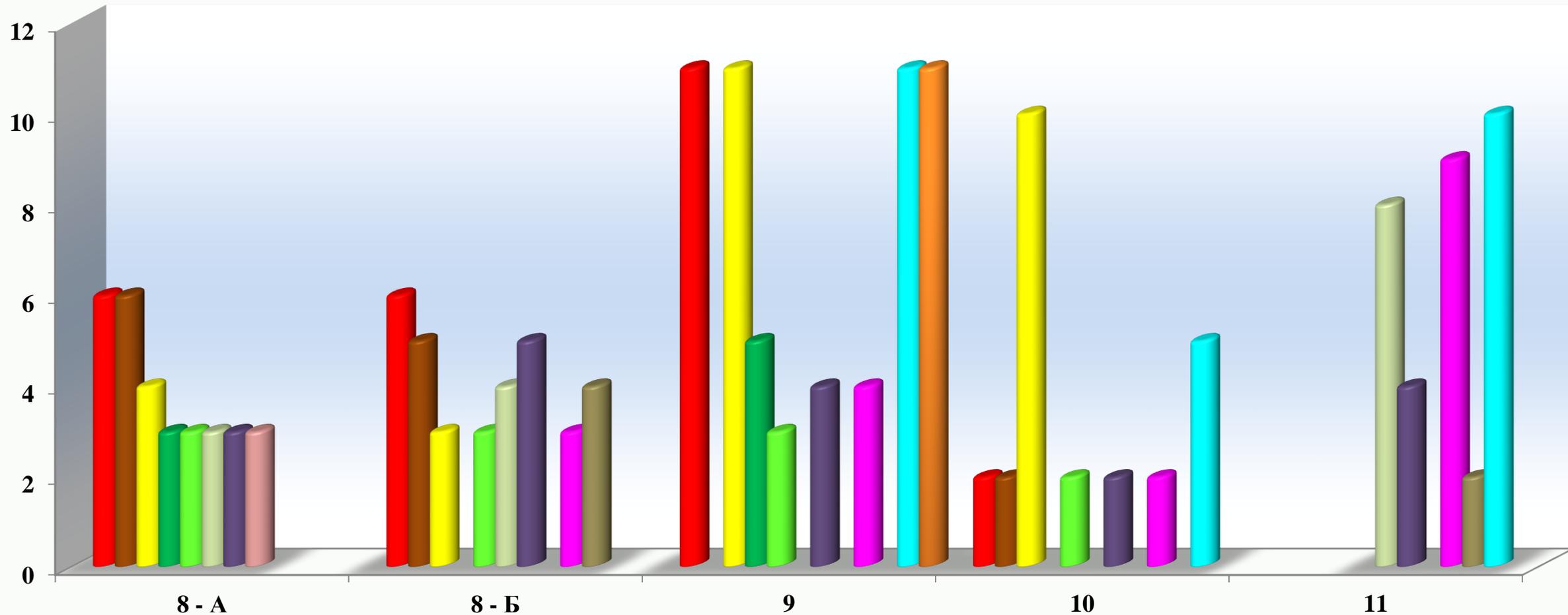
■ проявляет терпимость

■ уважительно относится

■ справедлив

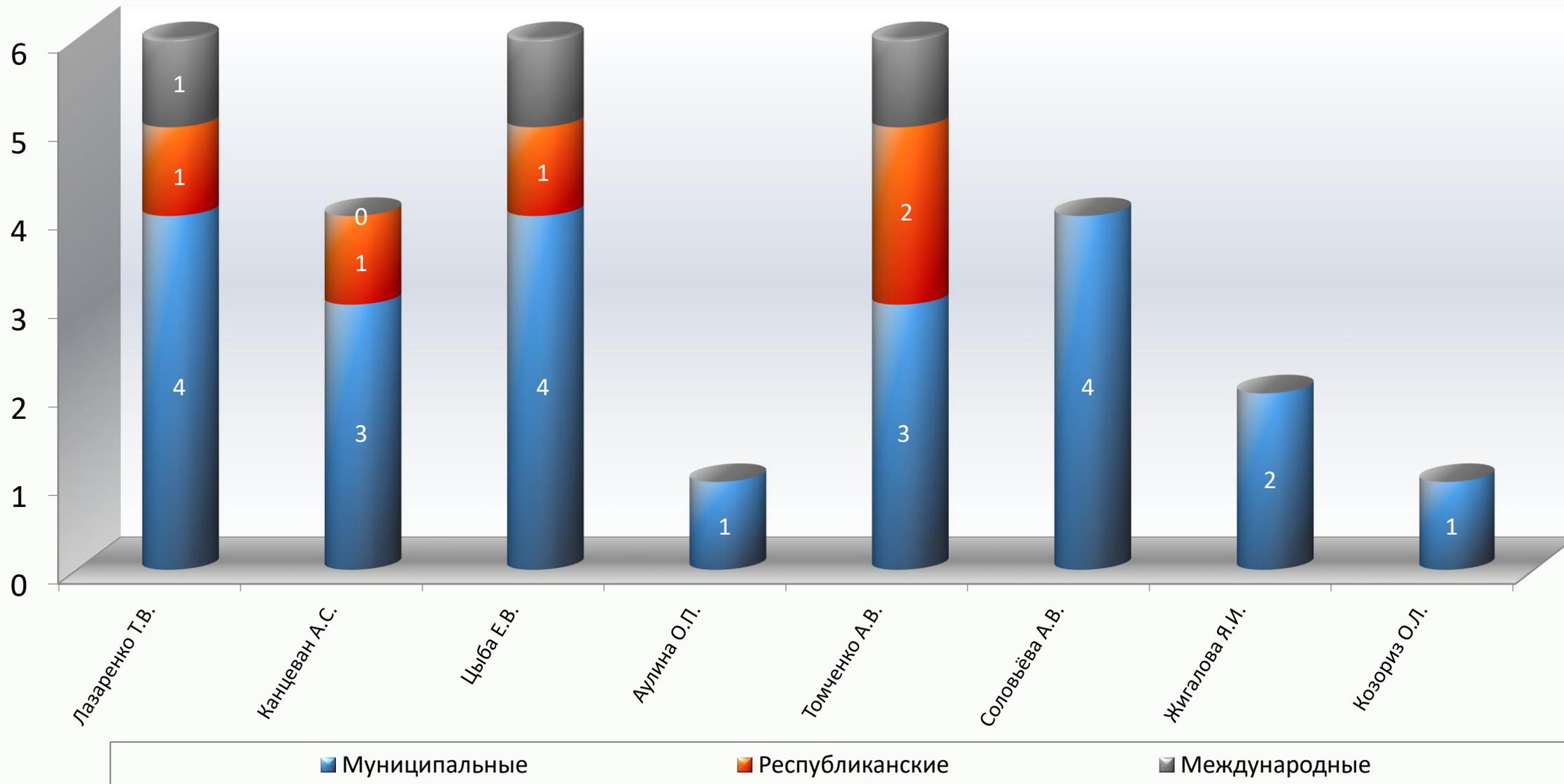
■ высокая эрудиция, внешний вид

Доверие родителей к учителям

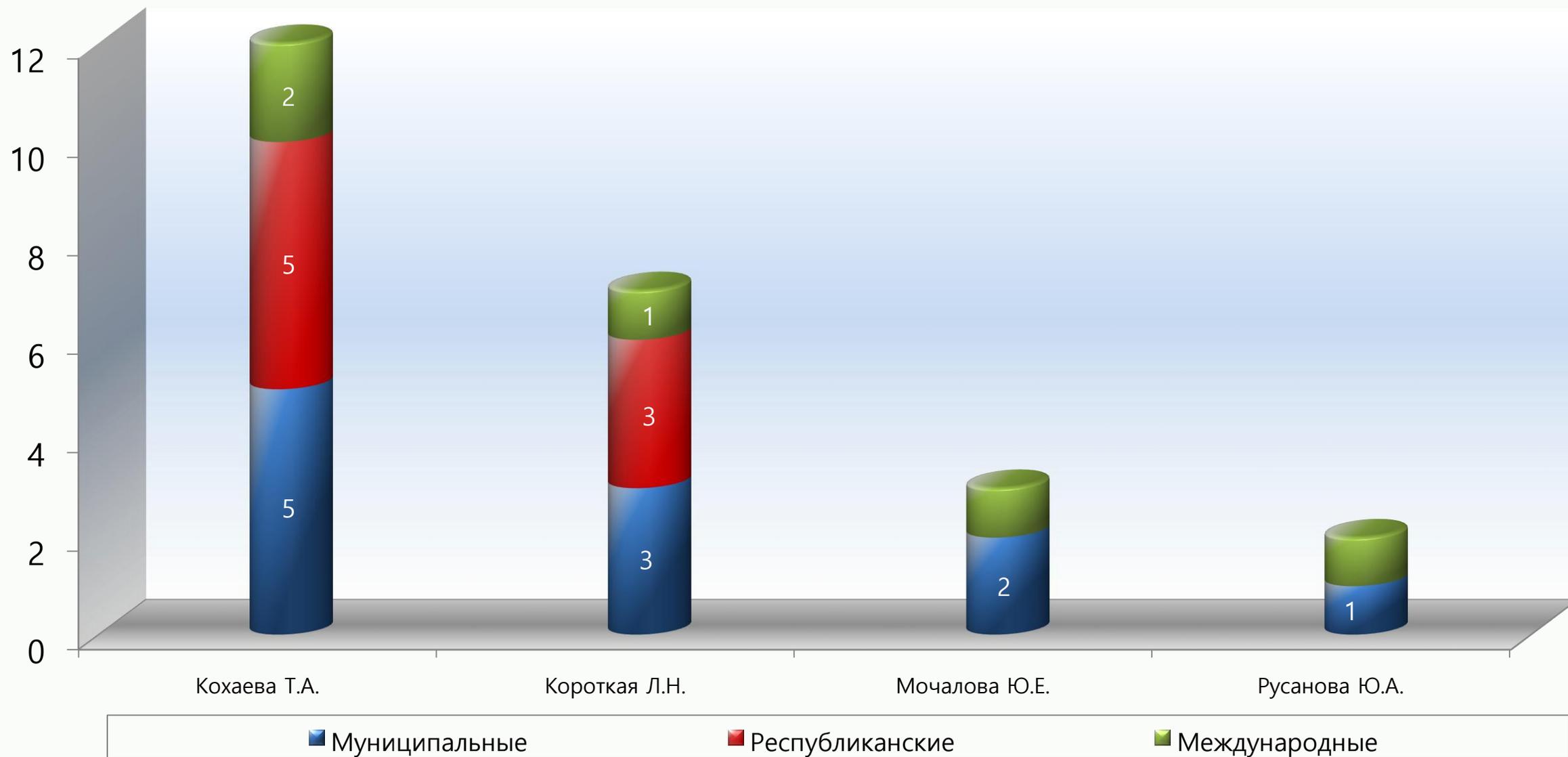


■ Кобец Е.С. ■ Жигалова Ю.В. ■ Давиденко Е.Н. ■ Вечерковская О.В. ■ Глуховский Н.Н. ■ Мочалова Ю.Е.
■ Сачек Т.Л. ■ Жогло Н.Н. ■ Гатиев А.С. ■ Короткая Л.Н. ■ Карпенко Т.В. ■ Максименко С.Л.

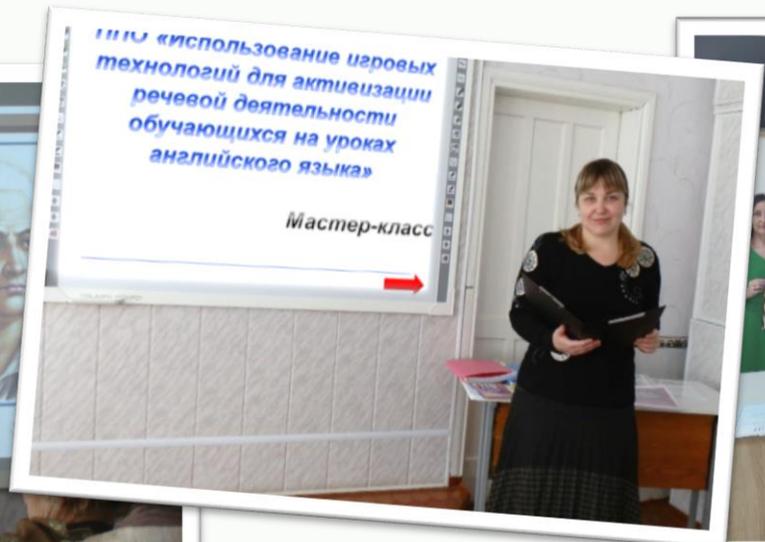
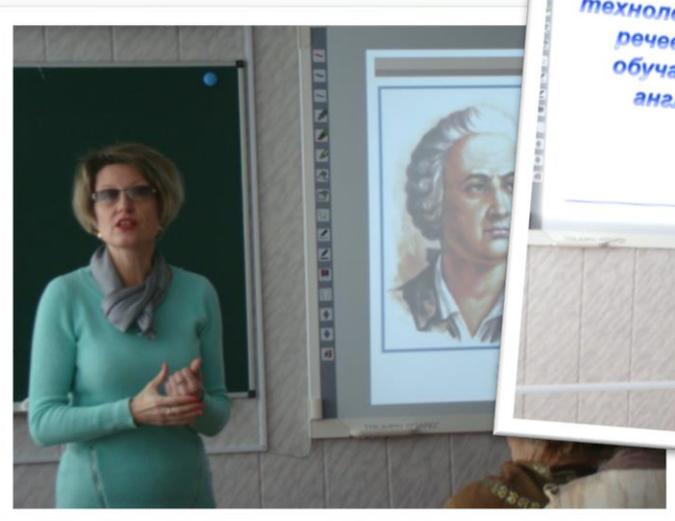
ШУМО учителей начального общего образования



ШУМО учителей английского языка



РАЗЛИЧНЫЕ ФОРМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СОВЕТОВ



Мотивация претендентов к деятельности



Система мотивации и стимулирования к профессиональному развитию

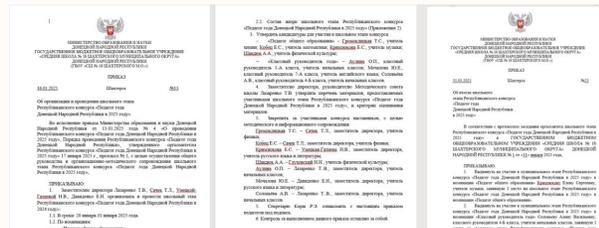
Потребности и мотивы	Мотивирование и стимулирование
Мотив самостоятельности, реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Открытие собственного мастер – класса для учителей города. ▪ Содействие в получении гранта на реализацию интересующего учителя проекта. ▪ Содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы.
Мотив личного развития, приобретения новой информации.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Направление на стажировку или престижные курсы. ▪ Предоставление времени на методическую работу(методический день). ▪ Творческий отпуск в каникулярное время. ▪ Оплата научно-методической литературы.
Мотив самоутверждения, достижения социального успеха.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Предоставление возможности распространения опыта работы через конференции, педагогические чтения, семинары. ▪ Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати. ▪ Назначение наставником, ответственным за стажировку молодых учителей. ▪ Рекомендация учителя для работы в экспертных группах.
Мотив состязательности	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Методическое сопровождение различных конкурсов профессионального мастерства. ▪ Прохождение внеочередной аттестации, аттестации на более высокую категорию. ▪ Привлечение к управленческой деятельности, в состав различных советов, комиссий, групп и т.д. ▪ Включение в резерв руководящих кадров. ▪ Благодарственные письма, грамоты
Мотив социальной защищенности	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Разумное распределение учебной нагрузки выше нормы ▪ Распределение надбавок ▪ Дополнительные дни к отпуску.
Мотивы безопасности и комфорта	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Наличие профсоюзной организации, коллективного договора ▪ Четкие должностные инструкции ▪ Совместное проведение досуга (вечера, экскурсии, походы и т.д.) ▪ Поздравление со знаменитыми событиями в жизни педагога





Модель подготовки к участию в конкурсах

Информационно-аналитический этап



Индивидуальное сопровождение (маршрут)

Административный контроль

1

2

3

4

5

6

Методическое сопровождение



Оценивание материалов конкурса



Анализ результатов конкурсной деятельности



ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЭТАП

Нормативно-правовая база конкурсного движения

1. Порядок проведения Республиканского конкурса «Педагог года Донецкой Народной Республики», утвержденный приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 12 января 2024 года № 1-НП «Об утверждении Порядка проведения Республиканского конкурса «Педагог года Донецкой Народной Республики», зарегистрированным в Министерстве юстиции Донецкой Народной Республики 29 января 2024 года, регистрационный № 5673 (пунктами 10, 14, 18).

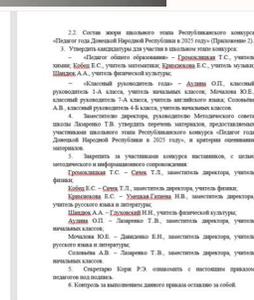
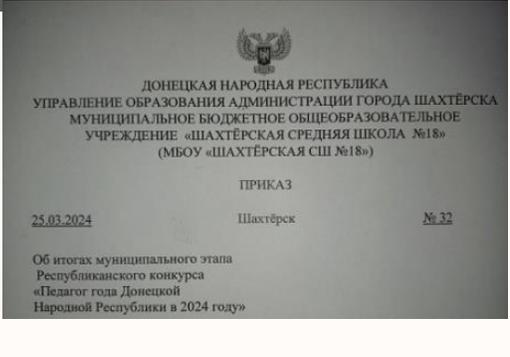
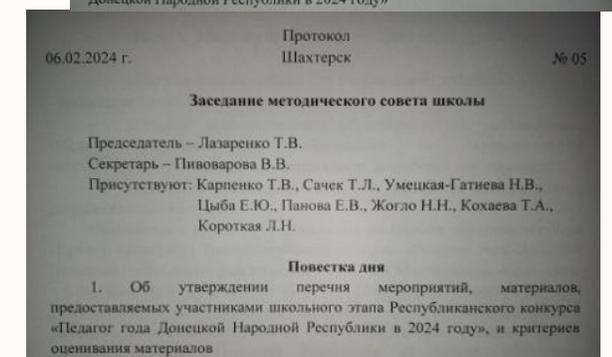
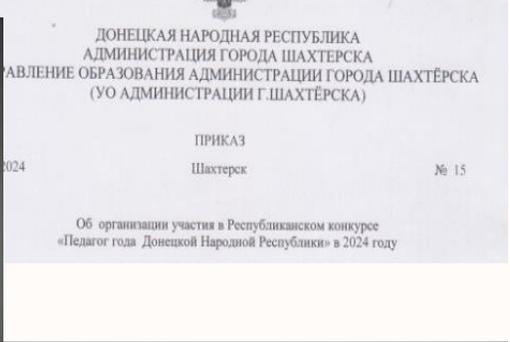
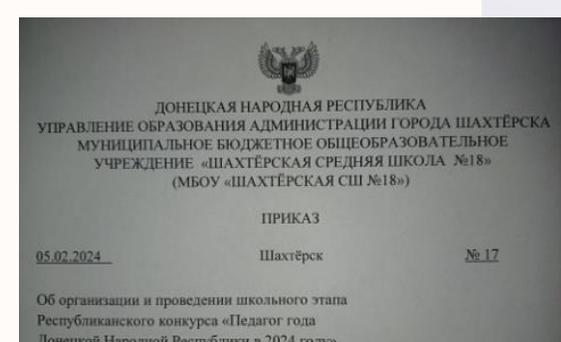
2. Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 31.01.2024 года № 30 «О проведении Республиканского конкурса «Педагог года Донецкой Народной Республики» в 2024 году».

3. Приказ Управления образования от 02.02.2024 г. № 15 «Об организации участия в Республиканском конкурсе «Педагог года Донецкой Народной Республики в 2024 году»

4. Приказ по школе от 05.02.2024 №17 «Об организации и проведении школьного этапа Республиканского конкурса «Педагог года Донецкой Народной Республики в 2024 году».

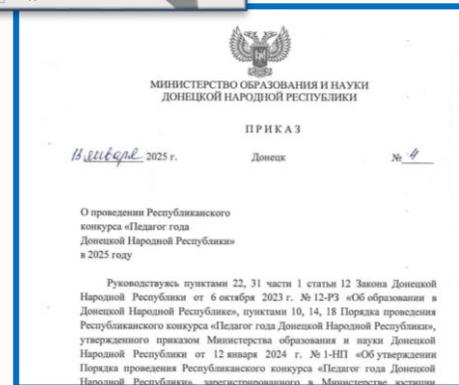
5. Приказ по школе от 25.03.2024 №32 «Об итогах муниципального этапа Республиканского конкурса «Педагог года Донецкой Народной Республики в 2024 году».

6. Протокол заседания Методического совета школы от 06.02.2024 №5 («Об утверждении перечня мероприятий, материалов, предоставляемых участниками школьного этапа Республиканского конкурса «Педагог года Донецкой Народной Республики в 2024 году», и критериев оценивания материалов»).

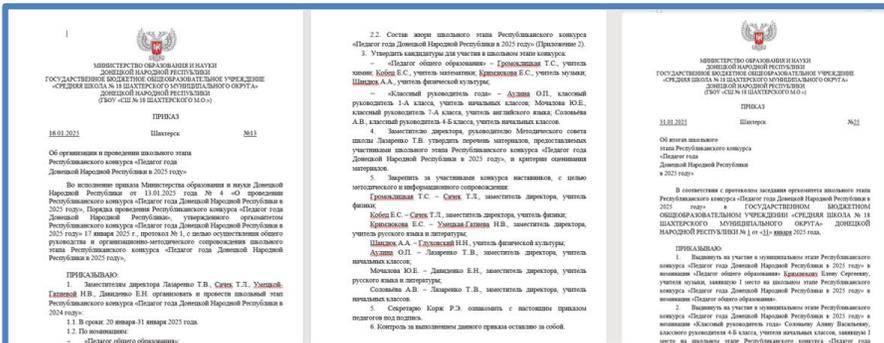




Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 13.01.2025 года № 4 «О проведении Республиканского конкурса «Педагог года Донецкой Народной Республики» в 2025 году»



Порядок проведения Республиканского конкурса «Педагог года Донецкой Народной Республики в 2025 году», утвержденный приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 17 января 2025 года № 1



Приказы по школе:
-от 16.01.2025 №13 «Об организации и проведении школьного этапа Республиканского конкурса «Педагог года Донецкой Народной Республики в 2025 году»;
-от 31.01.2025 № 25 «Об итогах школьного этапа Республиканского конкурса «Педагог года Донецкой Народной Республики в 2025 году»



Модель подготовки к участию в конкурсах



ЭТАП: МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ Социально-психологическое сопровождение

**Группа педагогов-руководителей
творческих групп муниципального уровня**

**«Гражданско-патриотическое
воспитание подрастающего поколения»**

**«Безопасность ребенка в глобальном
информационном пространстве: манипуляции
сознанием или способы развития»**



Динамическая группа



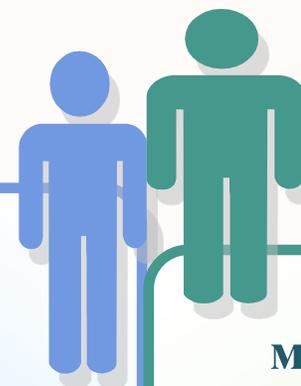
Модель подготовки к участию в конкурсах



ЭТАП: ИНДИВИДУАЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ



ЭТАП: ОЦЕНИВАНИЕ МАТЕРИАЛОВ КОНКУРСА



ШУМО
Оценивание
и
моделирование

Расширенный
методический совет
Оценивание
и
корректирование



ЭТАП: АДМИНИСТРАТИВНЫЙ КОНТРОЛЬ

Конкурс «Педагог года Донецкой Народной Республики в 2023 году»



Номинация «Педагог общего образования»



РЕЗУЛЬТАТ

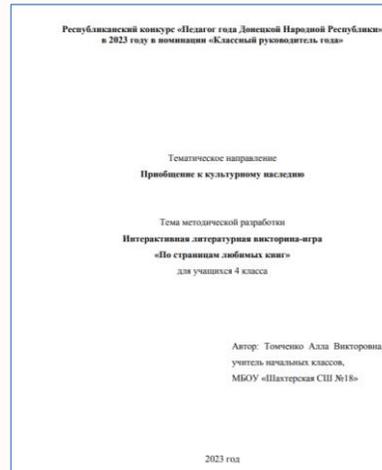
**Призер Муниципального
этапа конкурса**

Номинация «Классный руководитель года»



РЕЗУЛЬТАТ

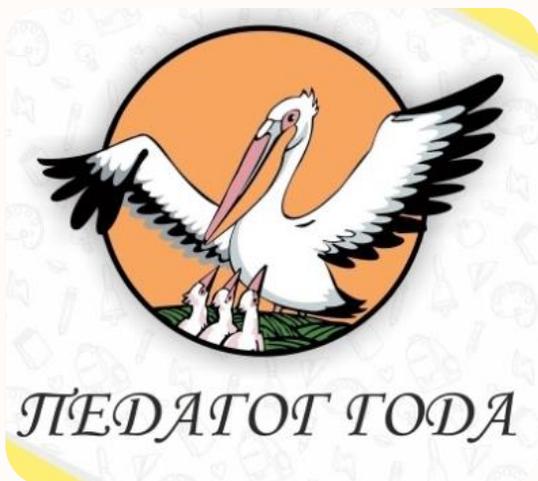
**Лауреат Республиканского
этапа конкурса**



Конкурс «Педагог года Донецкой Народной Республики в 2024 году»



Конкурс «Педагог года Донецкой Народной Республики в 2024 году»



Конкурс «Педагог года Донецкой Народной Республики в 2024 году»



Конкурс «Педагог года Донецкой Народной Республики в 2025 году»



Номинация «Педагог общего образования»

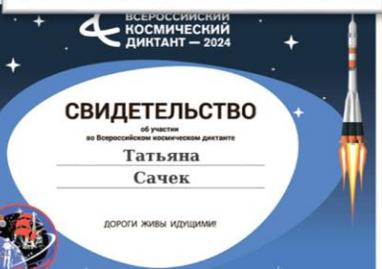


РЕЗУЛЬТАТ
Победитель
Муниципального этапа
Участник Регионального
этапа конкурса

Номинация «Классный руководитель года»



РЕЗУЛЬТАТ
Победитель
Муниципального этапа
Участник Регионального
этапа конкурса



Ожидаемые результаты



Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для наставляемого:

- педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Наставничество для образовательной организации:

- сокращает срок адаптации наставляемого сотрудника;
- способствует стабильному профессиональному росту наставляемого;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудника;
- способствует развитию навыков коммуникаций,
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.