МБОУ «Лицей №1 г.Усмани им. Героя Советского Союза Б.А.Котова»

** Методическое сопровождение молодых педагогов**

Начало учебного года — волнительное время не только для учеников, но и для вчерашних выпускников профессиональных учебных заведений. Молодые учителя лицом к лицу встречаются с неуверенностью, необходимостью решать проблемы дисциплины в классах, малым арсеналом методических приемов. Каждый из нас помнит эти «незабываемые ощущения». На помощь приходит наставник и МО «Школа молодого учителя». И если наставник — это опытный коллега, оказывающий методическую поддержку, то методическое объединение — это команда, где все участники равны и преследуют одну цель: адаптироваться в педагогической профессии.

Планирование работы МО осуществляется на основе диагностики про- фессиональных дефицитов учителей.

Организационная встреча начинается со знакомства участников друг с другом и структурой общественно-профессиональных объединений. В ходе анкетирования руководитель МО получает информацию о проблемах, которые возникли у малоопытных коллег, и предлагает выбрать интересующие темы для изучения, обсуждения и практического решения проблем. Наиболее актуальными из года в год остаются: стрессоустойчивость, дисциплина в классе, работа с родителями, приемы и методы современного урока, тайм-менеджмент.

Встречи организованы так, чтобы в первую очередь снять напряжение и создать доверительную обстановку между участниками взаимодействия. Мо- лодые учителя зачастую выступают в роли учеников, постигают новое, пробу- ют свои силы, делятся мнениями и опасениями. После каждого заседания в «копилку» участника попадает ценный материал, информация в виде брошю- ры или памятки.

К особенностям работы МО можно отнести формы организации встреч, их практический характер (тренинги, практикумы, мастер-классы и т.п.).

## Школа педагогического мастерства как форма группового наставничества

***АННОТАЦИЯ.*** *В статье представлен опыт работы по организации группового наставничества. Школа педагогического мастерства позволяет адаптировать начинающего учителя к коллективу ОО и его традициям, способствует личностному и профессиональному росту молодого педагога.*

Качество профессиональной деятельности педагога можно охарактеризо- вать как степень удовлетворения потребностей и ожиданий всех участников образовательных отношений. Если молодого специалиста в ситуации дефицита его педагогических знаний и мастерства, необъективной оценки своих профес- сиональных действий отпустить в «свободное плавание», то после первых недель «подъема» начинающий учитель может почувствовать себя брошенным на произвол судьбы.

При определении уровня профессиональной компетентности молодых специалистов выявлено следующее:

* во-первых, молодые специалисты имеют недостаточно полные пред- ставления в области педагогики и психологии, методик образования, не увере- ны в их содержательности и не всегда могут применить на практике;
* во-вторых, они стремятся к созданию условий для эффективной органи- зации педагогического процесса и использования разнообразных форм взаимо- действия с его участниками, но не всегда достигают оптимальных результатов, не могут определить причины успехов и неудач своей деятельности; ориенти- рованы на подражание авторитетным коллегам, так как осознают дефицит про- фессиональных знаний и мастерства;
* в-третьих, молодые педагоги не относятся к своей профессиональной деятельности как к призванию, недостаточно осознают ответственность за ре- зультаты своей педагогической деятельности; потребность в достижении своего профессионального успеха выражена слабо; не всегда объективна оценка своих профессиональных действий, успехов и неудач.

Таким образом, возникает противоречие между уровнем методической подготовки молодого специалиста, его желанием работать и социальным запросом современного общества, согласно которому в образовательной организации должен работать не просто учитель, а креативный организатор образовательной среды, педагог, способный не только воспитывать и развивать ребенка, но увидеть и раскрыть в нем личность.

Для того чтобы профессиональная адаптация начинающего специалиста прошла успешно, создана Школа педагогического мастерства. Нам важно выявить и поддержать сильные стороны молодого педагога, повысить его профессиональный потенциал.

Разработан и реализуется план проведения Школы педагогического мастерства, который включен в Годовой план работы учреждения.

*План работы Школы педагогического мастерства на 202/2025 учебный год*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Месяц | Тема | Ответственные |
| Сентябрь | Календарное планирование образовательной деятельно-  сти в соответствии с ФГОС | Зам.директора |
| Октябрь | Современные проблемы лицея и семьи или про-  свещение родителей с целью повышения их педагогиче- ской культуры | Педагог-психолог |
| Ноябрь | Роль взрослого в создании условий для сохранения и  укрепления здоровья детей: Будьте здоровы! | Учитель фи-  зической культуры |
| Декабрь | Использование ТРИЗ-технологии в формировании моно-  логической речи школьников | Учитель-логопед |
| Январь | О русских обычаях, традициях и народном творчестве | Музыкальный  руководитель |
| Февраль | Развитие познавательно-исследовательской деятельности школьников через организацию детского эксперимен-  тирования | Педагог-психолог |
| Март | Использование разных форм конструирования в образователь- ной деятельности со школьниками | Вожатая |
| Апрель | Интеллектуальное развитие детей с особыми образова- тельными потребностями посредством развивающих игр  на занятиях по математике | Учитель- дефектолог |
| Май | Анкетирование по итогам работы Школы педагогическо- го мастерства.  Проектирование плана работы Школы педагогического мастерства на 2025/2026 учебный год | Зам.директора |

План составлен с учетом актуальных запросов педагогов, вызванных за- труднениями методического характера. Заседания Школы педагогического ма- стерства проходят 1 раз в месяц. Руководство осуществляет зам.директора.

Работа организована дифференцированно с учетом специфики базового образования педагога, его индивидуальных особенностей, уровня профессио- нальных потребностей, наличия практического опыта работы с детьми.

Предусмотрено и психологическое сопровождение молодых педагогов:

* индивидуальное собеседование с молодым педагогом,
* повышение психологической компетентности, стрессоустойчивости, профилактики синдрома «эмоционального выгорания», создание имиджа. К данной работе подключается педагог-психолог, организуя с педагогами раз- личные тренинги.

Школа педагогического мастерства создает оптимальные условия для по- вышения мотивации молодых воспитателей к развитию профессиональной компетентности в процессе общения с коллегами, основанного на передаче опыта, общих интересах и партнерстве.

Эффективные формы проведения Школы педагогического мастерства:

* дискуссия, которая помогает педагогам приобрести умение вести про- фессиональный, конструктивный спор, ведущий к решению проблемы, выра- ботке общего мнения;
* деловая игра, формирующая творческое мышление педагогов;
* семинар-практикум, позволяющий повысить практические навыки, необходимые для решения педагогических задач;
* мастер-класс как наиболее продуктивная форма работы, дающая воз- можность наглядной демонстрации конкретных методов организации педаго- гического процесса в ОО.

Приводим пример технологической карты одного из заседаний Школы педагогического мастерства.

*Технологическая карта заседания Школы педагогического мастерства*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тема | Развитие творческого потенциала школьника через изобразительные ви-  ды деятельности | Ответственные |
| Цель | Повышение теоретического и практического уровней знаний педагогов о развитии творческого потенциала личности школьника через различные  виды изобразительной деятельности |
| Задачи | 1. Проанализировать эффективность используемых форм и методов худо- жественно-эстетического развития детей школьного возраста в ОО. 2. Познакомиться с современными формами художественно-эстетического развития детей . 3. Создать творческую атмосферу в коллективе |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Педагоги- ческий тренинг | Приобщение школьников к русской народной культуре:   1. Почему, на Ваш взгляд, приобщение детей к народной культуре, форми- рование у них патриотических чувств надо начинать с дошкольного воз- раста? 2. Какие элементы народного творчества можно использовать в повсе- дневной работе с детьми? 3. Какие методы и приемы Вы считаете наиболее удачными в работе по приобщению школьников к русской народной культуре? 4. Какое влияние на формирование душевных качеств оказывают окружа- ющие предметы, характерные для русского народного быта, декоративно- прикладного искусства? |  |
| Разгады- вание кроссвор- да | По горизонтали  2.«Золотая» роспись по дереву из Нижнего Новгорода*. (Хохлома.)*  3.Народное искусство, свойственное какой-либо местности*. (Промысел.)*  5. Место изготовления забавных игрушек и скульптур из дерева. *(Богород- ское.)*  7. Роспись деревянных предметов быта Нижегородской области. *(Горо- дец.)*  9.Характер построения узора. *(Композиция.)*  По вертикали   1. Система цветовых сочетаний изделия. *(Колорит.)* 2. Инструмент для проработки мелких деталей, нанесения на поверхность изделия украшений при лепке: штрихов, точек, волнистых линий. *(Стека.)* 3. Место изготовления игрушек с преобладанием в рисунке геометриче- ских форм. *(Дымково.)* 4. «Бело-синее чудо». *(Гжель.)* 5. Чередование элементов росписи в определенном порядке. *(Узор.)* |
| Тестовое задание | ***Тестовое задание по теории и методике развития детского изобрази- тельного творчества.***  *Указание: все задания имеют три варианта ответа, отметьте правильный*.   1. Целью обучения изобразительной деятельности детей является…  * формирование умений и навыков; * содействие развитию творческой личности; * подготовка к школе.  1. Что можно отнести к одному из этапов творческого акта в изобрази- тельной деятельности?    * исполнение замысла;    * подбор материала для художественной деятельности детей;    * расширение кругозора художника.   3. Интегрированные занятия по изобразительной деятельности направлены на …  - ознакомление с новыми материалами; |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | - предоставление детям большей самостоятельности в выборе техник и ма- |  |
| териалов; |
| - диагностику ручной умелости. |
| 4. Что не влияет на усиление образной основы изобразительной деятель- |
| ности детей? |
| - обогащение ребенка музыкальными, поэтическими впечатлениями; |
| - знакомство с доступными произведениями искусства; |
| - количество занятий по изобразительной деятельности. |
| 5. Что не является задачей обучения детей дошкольного возраста изобра- |
| зительной деятельности? |
| - содействие развитию творческой личности; |
| - развитие эстетического восприятия; |
| - развитие творческих способностей |
| Мастер- | * Рисование штрихом — знакомство с нетрадиционной техникой рисова- |
| класс от | ния, развитие образного и логического мышления детей 7-9 лет. |
| педагогов | * Рисование ладошкой — совершенствование творческого мышления и |
| со стажем | изобразительных навыков . |
| менее | * Рисование проволокой — формирование представлений об окружаю- |
| 3-х лет | щем мире, развитие творческих способностей, мелкой моторики. |
|  | * Рисование по мотивам стихотворения П. Синявского: |
|  | На моём рисунке мама и друзья, |
|  | На моём рисунке песенка ручья, |
|  | На моём рисунке радуга и я, |
|  | На моём рисунке Родина моя. |

Школа педагогического мастерства способствует формированию профес- сионально-адаптированного, компетентного молодого педагога-практика, гото- вого к профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. Молодые педагоги принимают участие в творческих и педагогических конкурсах разного уровня, являются членами творческих групп, проявляют свои

таланты и способности в массовых мероприятиях, организованных для детей.

По итогам работы Школы педагогического мастерства в мае проводится анкетирование педагогов.

Участники объединения смело представляют свои педагогические находки перед коллегами, делают первые шаги в муниципальных мероприятиях.

Традиционно начинающие педагоги участвуют в муниципальном фестивале педагогического мастерства «Педагогика успеха», городском творческом конкурсе «Ты — лучший!», в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Лидер образования» (номинация «Педагогический дебют»).

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 — самый низший балл, а 10 — самый высо- кий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставниче- ства | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось органи- зовать мероприятия (знакомство с коллек- тивом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными тре- бованиями)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессио- нальной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необ- ходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемый овладел необ- ходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны Вашей сов- местной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 13. Насколько оправдались Ваши ожида- ния? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1–2  раза | Никогда |

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
3. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
4. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образова- тельной организации? [да/нет]
5. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сооб- ществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
6. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Анкета наставляемого**   1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] 2. Если да, то где?   Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 — самый низший балл, а 10 — самый высо- кий. | | | | | | | | | | | | |
|  | 3. Эффективность программы наставниче- ства | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим ме- стом, должностными обязанностями и ква- лификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональ- ной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны Вашей сов- местной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Что Вы ожидали от программы и своей роли? 2. Насколько оправдались Ваши ожида- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ния? 3. Что особенно ценно для Вас было в программе? 4. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? 5. Как часто проводились мероприятия Очень Часто Редко 1–2 Никогда по развитию конкретных профессиональ- часто раза   ных навыков (посещение и ведение от- крытых уроков, семинары, вебинары, уча- стие в конкурсах)?   1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] 3. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет] | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |

1. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образова- тельной организации? [да/нет]
2. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
3. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
4. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сооб- ществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
5. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Вопросы, связанные с эффективностью, комфортностью, качеством про- грамм наставничества, выраженные в баллах, показали в среднем 9,86 балла у наставляемых и 8,03 балла у наставников по десятибалльной шкале.

Все наставляемые указывали максимальную полезность и отмечали хо- рошую поддержку своих наставников. Наиболее ценным они выделили кон- структивную обратную связь, помощь и поддержку по всем вопросам, добро- желательное общение, комфортное сотрудничество, возможность анализа и со- вершенствования педагогической деятельности, повышение заинтересованно- сти в жизни организации, уверенность в своих силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала, «не было шанса споткнуться».

## Глоссарий

***Интеграция в профессию*** — процесс постепенного вхождения в трудо- вую деятельность, знакомство с содержанием и особенностями педагогической деятельности, приспособление к требованиям и условиям работы педагога, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется профессиональная деятельность.

***Куратор*** — сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставни- чества.

***Личностно-профессиональное развитие*** — это процесс развития лично- сти, ориентированный на высокий уровень профессиональных достижений.

***Метакомпетенции*** — способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

***Методология наставничества*** — система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия настав- ника и наставляемого.

***Наставляемый*** *—* участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкрет- ные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

***Наставник*** — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

***Наставничество*** — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через не- формальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнер- стве.

***Наставничество педагогических работников*** *—* форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществ- ляется наставничество.

***Педагог-наставляемый*** *—* участник персонализированной программы наставничества педагогических работников, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, разви- вает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результа- тов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

***Педагог-наставник*** — участник персонализированной программы наставничества педагогических работников, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организо- вать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореа- лизации и самосовершенствования наставляемого.

***Персонализированная программа наставничества педагогических ра- ботников*** — это краткосрочная для конкретной пары/группы наставников и наставляемых программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацелен- ных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон. Программа разрабатывается совместно наставником и наставляемым, при необходимости программа может быть про- длена.

***Программа наставничества*** — комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

***Профессиональная адаптация педагога*** *—* это процесс активного при- способления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему мно- госторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами.

***Профессиональная компетентность педагога*** *—* это совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной дея- тельности, способность квалифицированно решать педагогические задачи в процессе учебной, познавательной, воспитательной и других видах деятель- ности совместно с учащимися и для учащихся.

***Профессиональная самореализация педагога*** *—* это процесс достижения педагогом практических результатов педагогической деятельности за счёт реа- лизации поставленных профессиональных целей. К показателям профессио- нальной самореализации относят: профессиональные достижения, стремление к самоактуализации, реализованность ценностей.

***Профессиональное развитие педагога*** *—* это процесс развития, интегра- ции и внедрения в педагогическую работу профессионально важных личност- ных качеств и способностей, профессиональных знаний и навыков; функцио- нальная качественная трансформация педагогом своего внутреннего мира, что в результате ведет к сознательно новому образу жизни.

***Профессиональное становление педагога*** — это процесс формирования у педагога личностных свойств, профессиональных компетенций, адекватных требованиям профессиональной деятельности. Последние складываются в ре- зультате овладения и использования педагогом совокупности теоретических знаний, способов их передачи, педагогических технологий, включения их в разнообразные профессионально значимые виды деятельности.

***Профессиональные дефициты педагогов*** — профессиональные педаго- гические компетенции, которые отсутствуют или выражены недостаточно для эффективного осуществления образовательной деятельности.

***Профессиональные затруднения*** *—* это препятствия, снижающие воз- можности успешного выполнения педагогических функций.

***Профессиональные компетенции педагогического работника*** — сово- купность предметных, методических, психолого-педагогических и коммуника- тивных компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций в обла- сти обучения, воспитания и развития.

***Развитие профессиональной компетентности*** *—* это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к разви- тию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессиональ- ного опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование. ***Система (целевая модель) наставничества*** является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и до- статочных для успешной реализации в образовательной организации персона-

лизированных программ наставничества педагогических работников.

***Социальная адаптация*** — это вхождение ребенка в коллектив сверстни- ков, принятие норм, правил поведения, существующие в обществе, приспособ- ление к условиям пребывания, в процессе которого формируется самосознание и ролевое поведение, способность к самоконтролю, самообслуживанию, адек- ватных связей с окружающими.

***Форма наставничества*** — способ реализации целевой модели через ор- ганизацию работы наставнической пары или группы, участники которой нахо- дятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

***Целевая модель наставничества*** — система условий, ресурсов и про- цессов, необходимых для реализации программ наставничества в образователь- ных организациях.

***Школьное сообщество*** (сообщество образовательной организации) — сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## Нормативные правовые документы

1. Поручение Президента РФ о создании национальной системы учительского роста (от 02.01.2016 № Пр-15ГС). URL:

[http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/51143#sel=8:2:gmf,9:10:XcW](http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/51143#sel%3D8%3A2%3Agmf%2C9%3A10%3AXcW) (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.

1. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проек- там, протокол от 24.12.2018 № 16)

URL: <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319308/> (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образова- тельную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеоб- разовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обуча- ющимися». URL:

<https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82746/> (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.

1. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педа- гогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями).

URL: <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342668/> (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12. 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (с изменениями и дополнениями). URL: <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403234/> (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.
2. Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утвер- ждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивиду- ального плана».

URL: <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_395866/> (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.