

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЛИЦЕЙ ИМЕНИ ГЕНЕРАЛ-МАЙОРА ХИСМАТУЛИНА ВАСИЛИЯ ИВАНОВИЧА

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УВР

 И.Л. Бекреева

«27» сентября 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ лицей имени
генерал-майора Хисматулина В.И.

 С.В. Фисун
приказ № ЛХ-13-593/3 от «27» сентября 2023г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
2023-2024 учебный год**

Кураторы, ответственный за реализацию программы:

Бекреева Инна Леонидовна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Будкина Кристина Евгеньевна, учитель русского языка и литературы, руководитель творческой группы «Флеш-наставничество»

Наставники:

Бекреева Инна Леонидовна, учитель психологии высшей квалификационной категории

Вохминцев Василий Александрович, учитель истории и обществознания первой квалификационной категории

Котоманова Леся Дмитриевна, учитель-дефектолог

Наставляемый:

Грановская Александра Александровна, педагог-психолог, молодой специалист 2 года работы

г. Сургут, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....с.	
Актуальность программы	
Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа	
Цель и задачи программы	
Принципы наставничества	
Модель наставничества	
Этапы реализации наставничества	
2. Содержание программы.....с.	
Участники программы	
Мероприятия	
3. Планируемые результаты реализации программы.....с.	
Количественные	
Качественные	
Формы контроля	
4. Список использованной литературы и источников.....с.	
5. Приложения	

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы

Актуальность разработки и реализации персонализированных программ наставничества состоит в том, что в МБОУ лицее имени генерал-майора Хисматулина В.И. ежегодно увеличивается количество молодых педагогов. На 01 сентября 2023 года в ОУ работают 14 молодых специалистов со стажем педагогической деятельности от 0 до 3-х лет.

Не секрет, что выпускники вузов не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми. Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой учитель на практике, следует выделить такие наиболее часто встречающиеся, как эмоциональное напряжение, трудности в общении с учениками класса, родителями, с коллегами по работе, с администрацией. Начинающие учителя нуждаются в помощи при разработке урока (41,2%), внедрении новых технологий в преподавании своего предмета (64%), предупреждении конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса (62%), организации работы с родителями (76,6%)¹.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для успешности процесса профессиональной адаптации молодых учителей необходимо обеспечить как благоприятный социально-психологический климат, так и методическую поддержку. Одним из способов решения данной проблемы является наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. Сегодня национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях. Согласно целевым показателям реализации регионального проекта «Современная школа» к концу 2022 года в 100% образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры должна быть внедрена система (целевая модель) наставничества педагогических работников. К концу 2024 года не

¹ Ширшова И. А. АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ
Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского

менее 70% педагогических работников образовательных организаций системы общего, среднего профессионального и дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества, что позволит решить проблему развития кадрового потенциала, непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников².

Проект «Наставничество» также включен в портфель проектов Программы развития лицея на 2023-2025гг. и направлен на включение молодых специалистов в профессиональную среду, обеспечивающую профессиональный и личностный рост молодого педагога.

Кроме того, Указом Президента Российской Федерации в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, 2023 год объявлен Годом педагога и наставника³, что повышает роль наставнической деятельности в образовательных организациях.

Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа

Программа разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

² Национальный проект «Образование», региональный портфель проектов

³ Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника" Официальный интернет-портал правовой информации

- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»;

- приказом Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»;

- Программой развития МБОУ лицея имени генерал-майора Хисматулина В.И. на период до 2025 года;

- приказом МБОУ лицея имени генерал-майора Хисматулина В.И. от 06.05.2022 № ЛХ-13-234\2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ лицее имени генерал-майора Хисматулина В.И.».

Методологической основой программы является понимание наставничества как социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, систему смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников; составной части методической работы образовательного учреждения по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Закономерности профессионального становления учителя в процессе профессиональной адаптации раскрываются в работах Аржакаевой Т.А., Вершловским С.Г., Гоноболиным Ф.Н., Щербаковым А.И. и другими. Особого внимания заслуживают исследования Аксаковой Т.А., Вершловского С.Г., Кондратьевой Г.В., Лушников И.Д., Поляковой Т.С., посвященные анализу начального периода деятельности молодого учителя, когда происходит его социально-профессиональное становление, Митина Л.М., Ходаков А.Н. в своих работах рассматривают ряд специфических взаимосвязанных аспектов адаптации начинающего учителя. В качестве самостоятельного предмета исследования профессиональная адаптация представлена в работах Антипенко В.А., Бызова В.М., Голянской Н.М., Касаткиной Н.Э., Кожарской В.И., Солодовой Г.Г., Рудневой Е.Л., Чурековой Т.М.

Цель и задачи программы

Цель данной персонализированной программы: приобретение молодым педагогом Грановской А.А. нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставниками Бекреевой И.Л., Вохминцевым В.А., Котомановой Л.Д.

Задачи:

1. Изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого педагога, профессиональные компетенции и сильные стороны наставника.
2. Спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого (формы, периодичность, направления).
3. Организовать совместную деятельность наставника и наставляемого.
4. Оценить эффективность реализации программы с учетом планируемых результатов.

Принципы наставничества

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов - предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- принцип индивидуализации и персонализации - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности - предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Модель наставничества

При реализации представленной программы планируется реализация модели «Флеш-наставничество», предполагающей краткосрочное сотрудничество молодого специалиста с несколькими наставниками, которые сопровождают педагога в реализации задач, актуальных для него.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Участники программы

Наставляемый:

Грановская Александра Александровна, педагог-психолог. Образование высшее профессиональное, БУ ВО ХМАО-Югры «Сургутский государственный университет», 2021г.

Стаж педагогической деятельности – 1 год. Общий стаж – 2 года. В лицее – 1 год. В должности «педагог-психолог» - 1 год.

За время работы в МБОУ лицее имени генерал-майора Хисматулина В.И. Грановская А.А. зарекомендовала себя ответственным педагогом-психологом. Александра добросовестно выполняет требования нормативных документов, регламентирующих профессиональную деятельность, реализует все обязанности согласно должностной инструкции. За 1 год педагогом-психологом совместно с наставником преодолены следующие затруднения: изучение нормативно-правовой базы, ведение рабочей документации педагога-психолога, оформление и подбор диагностического инструментария, помощь в проведении психологического обследования, заполнении документации по результатам обследования, составление коррекционно-развивающих программ, сопровождение обучающихся с ОВЗ, заполнение ИПС детей с ОВЗ и инвалидностью, заполнение карт динамического контроля по итогам коррекционной работы в первом и втором полугодии, заполнение ИПР обучающихся

состоящих на различных видах учета (СОП, ТЖС), выявление детей с трудностями в обучении, направление на комиссию ТПМПК (Алгоритм действий ОУ при направлении на ПМПК. Алгоритм действий ОУ при поступлении ребенка с заключением ТПМПК), подготовка пакета документов для прохождения обучающимися ТПМПК, особенности сопровождения учащихся 2-х классов по подготовке итоговых индивидуальных проектов с учетом требований ФГОС НОО, участие в конкурсе профессионального мастерства «Портфолио педагога». В 2022-2023 учебном году обучающиеся под руководством Александры Александровны показали следующие результаты: Красильникова Софья заняла III место в лицейском конкурсе XII конференции проектных и исследовательских работ «Первые шаги в науку».

Александра входит в состав членов ППМС сопровождения, школьной службы примирения.

Сотрудничество с наставниками в 2023-2024 учебном году будет направлено на преодоление профессиональных затруднений: подготовке к аттестации, выполнении плана профессионального становления в установленные сроки, работе над повышением профессионального мастерства, участие в конкурсах педагогического мастерства, овладению практическими навыками по занимаемой должности. а также приобретением опыта подготовки детей к участию в научно-практических конференциях муниципального, регионального и всероссийского уровня; опытом личного участия в лицейском конкурсе профессионального мастерства «Портфолио педагога».

Наставники:

Бекреева Инна Леонидовна - заместитель директора по УВР, учитель психологии высшей квалификационной категории, Почетный работник общего образования РФ. Педагогический стаж 28 лет, управленческий – 15 лет.

Являясь победителем окружного конкурса профессионального педагогического мастерства «Педагог-психолог ХМАО-Югры-2008» и Лауреатом конкурса «Педагог-психолог России-2008», Инна Леонидовна ежегодно входит в состав команды лицея по сопровождению педагогов-участников муниципальных и региональных конкурсов профессионального мастерства; является организатором лицейских конкурсов «Призвание» и «Портфолио педагога».

Учитель реализует программы «Индивидуальный проект» и «Нравственные основы семейной жизни» в 10-11-х классах.

Ежегодно учащиеся, подготовленные Бекреевой И.Л. становятся победителями и призерами городских, окружных и всероссийских конкурсов и научно-практических конференций («Шаг в будущее», «Россия и мир: история и современность», «Леонардо»,

конкурс имени Д.И. Менделеева и др.). В качества заместителя директора на протяжении 15 лет Инна Леонидовна руководит научным лицейским обществом «Открытие».ФИО, предмет который ведёт учитель-наставник. Предметные компетенции (сильные стороны наставника). Награды и достижения педагога-наставника за последние 3 года.

Вохминцев Василий Александрович, учитель истории и обществознания первой квалификационной категории, магистр педагогического образования (направленность «Управление в образовании»). Особое внимание в своей деятельности уделяет формированию предметных результатов по истории через системную работу с основными содержательными единицами исторического образования, использование современных методов визуализации. Также сильной стороной педагога является участие в конкурсах профессионального мастерства. Учитель награжден Благодарственным письмом председателя Думы ХМАО-Югры, является победителем лицейского конкурса профессионального мастерства «Призвание» разных лет в номинациях «Педагогическая надежда», «Лучший урок в системно-деятельностном подходе», за активную работу в рамках ГМО учителей истории, обществознания, экономики и права награжден Благодарственным письмом МАУ «Информационно-организационный центр».

Котоманова Леся Дмитриевна, заместитель директора по УВР, педагог-психолог высшей квалификационной категории, учитель-дефектолог. С 2017 г. и по настоящее время осуществляет наставничество над студентами СурГПУ, будущими педагогами-психологами (молодыми специалистами) города в рамках сотрудничества с Сургутским государственным педагогическим университетом (Приказ «Об организации наставничества над студентами СурГПУ в 2021-2022 учебном году» № ЛХ-13-635/1 от 21.12.2021г.; Приказ «О назначении педагога-наставника для студентов 3 курса по направлению «Психолого-педагогическое образование» на 2022-2023 учебный год № ЛХ-13-468/2 от 15.09.2022г.; Приказ «О назначении педагога-наставника для студентов 4 курса по направлению «Психолого-педагогическое образование» на 2023-2024 учебный год № ЛХ-13-594/3 от 26.09.2023г.), с 2022 по 2024 г. в рамках реализации приоритетного муниципального проекта «Школа наставничества» является наставником над молодыми специалистами (педагогами-психологами) работающими в ОУ (Приказ об организации наставничества в 2022-2023 г. № ЛХ-13-399/2 от 20.08.2022 г.; Приказ об организации наставничества в 2023-2024 г. № ЛХ-13-583/3 от 22.09.2023 г.). Леся Дмитриевна, эффективно сотрудничает с МКУ «Центр диагностики и консультирования», в 2020-2021 года была руководителем ГМО руководителей центров ППМС помощи, с 2022-2023 году являлась руководителем ГМО педагогов-психологов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов. Котоманова Леся Дмитриевна активно и успешно осуществляет методическую и экспертную деятельность, в 2022-2023 учебном году являясь членом жюри конкурса

педагогического мастерства «Педагог-психолог года - 2022» на муниципальном уровне. В 2022г. вошла в экспертный состав специалистов территориальных психолого-медико-педагогических комиссий города Сургута (состав ТПМПК для обследования детей школьного возраста), вошла в резервный состав как педагог-психолог, учитель-дефектолог (Приказ об утверждении состава и порядка работы ТПМПК города Сургута № 12-03-104/2 от 02.03.2022 г.; Приказ об утверждении персонального, основного и резервного составов ТПМПК города Сургута № 12-03-347/3 от 30.05.2023 г.); С 2021 г. и по настоящее время входит в состав служб ЦППМС и ППк, школьной службы примирения, с 2022 по настоящее время является членом Совета профилактики, с 2023 учебного года назначена руководителем центра ППМС помощи, председателем психолого-педагогического консилиума, также является учителем-психологии. Ежегодно осуществляет работу в ЦППМС, ППк консилиуме, где осуществляется принятие решений о необходимости прохождения детьми ТПМПК, ответственна за подготовку пакета документов для прохождения ТПМПК обучающимися.

Ежегодно повышает профессиональный уровень мастерства путем самообразования и регулярного прохождения КПК. Награждена дипломом «Учитель цифрового века» в рамках общероссийского проекта Школа цифрового века «Первое сентября».

Котоманова Леся Дмитриевна - призер Всероссийского конкурса профессионального мастерства специалистов службы психолого-педагогического сопровождения «Отдавая сердце детям – 2022» - Диплом победителя – за 2 место во всероссийском конкурсе профессионального мастерства специалистов службы психолого-педагогического сопровождения «Отдавая сердце детям – 2022» в номинации учитель-дефектолог (конкурс был рекомендован ЦДиК); педагог ежегодно является наставником и руководителем учащихся с ограниченными возможностями здоровья, которые становятся победителями и призерами конкурсов, фестивалей на городском, региональном и всероссийском уровне.

Мероприятия программы

Мероприятия, спланированные наставниками и наставляемым с учетом индивидуальных потребностей и профессиональных затруднений молодого специалиста, профессиональных компетенций и сильных сторон наставников

№ п/п	Индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого	Мероприятия по взаимодействию наставников и наставляемого	Сроки
Бекреева И.Л.			
1		Оргдеятельностный семинар «Основы исследовательской деятельности»	Октябрь 2023 года

	Овладение компетенциями в области проектной и исследовательской деятельности с учащимися	Индивидуальное сопровождение учителя и его ученика по написанию исследовательской работы	Сентябрь-ноябрь 2023 года
		Участие в городском конкурсе исследовательских работ, в региональном и финальном этапе Всероссийского конкурса проектных и исследовательских работ «Леонардо»	Январь 2024 года
Вохминцев В.А.			
1	Участие в конкурсах педагогического мастерства	Индивидуальное сопровождение наставляемого в процессе подготовки к лицейскому конкурсу педагогического мастерства «Призвание»	Ноябрь-декабрь 2023 года
		Участие в лицейском конкурсе педагогического мастерства «Призвание»	Декабрь 2023 года
Котоманова Л.Д			
1	Овладение практическими навыками по занимаемой должности	Консультация по разработке и составлению индивидуальной программы сопровождения ребенка с ОВЗ и инвалидностью	Февраль 2024 года
		Мастер-класс «Технология проведения восстановительной медиации в школьной службе примирения, с целью разрешения конфликтных ситуаций среди несовершеннолетних обучающихся»	Февраль 2024 года
		Консультация по организации работы педагога-психолога с учащимися группы риска (Заполнение и разработка ИПР, заполнение карточки учета несовершеннолетних обучающихся «Группы риска», разработка бланков наблюдения.	Февраль 2024 года
2	Подготовка к аттестации	Оказание методической помощи в составлении отчета о самообследовании, с целью подготовки к аттестации.	Март 2024 года
		Практикум «Представление педагогической профессии и профессиональной миссии в образовательной и профессиональной деятельности педагога-психолога»	Март 2024 года
		Консультация о представлении опыта работы, результатов профессиональной деятельности	Март 2024 года

		в образовательном учреждении, на муниципальном, региональном, всероссийском уровне. Подготовка электронного портфолио, публикаций, заметок, статей.	
--	--	---	--

*Мероприятия для наставляемого педагога в рамках лицейского плана работы
с молодыми специалистами*

<i>№ п/п</i>	<i>Содержание деятельности</i>	<i>Срок</i>	<i>Ответственный</i>
1	Разработка и утверждение персонализированных программ наставничества	До 01 октября	Педагоги- наставники Наставляемые Бекреева И.Л., заместитель директора по УВР
2	Реализация запланированных мероприятий персонализированных программ наставничества	В течение года	Педагоги- наставники Наставляемые Бекреева И.Л., заместитель директора по УВР
3	Реализация проекта «Флеш-наставничество»	В течение года	Будкина К.Е., автор проекта Наставляемые
4	Участие молодых специалистов лицея в городской Декаде молодых специалистов	Сентябрь	Бекреева И.Л. заместитель директора по УВР Молодые специалисты
5	Участие молодых специалистов в мероприятиях ГМО молодых специалистов	В течение года	Бекреева И.Л. заместитель директора по УВР Молодые специалисты
6	Посещение молодыми специалистами семинаров, консультаций, на муниципальном уровне согласно плану МАУ «Информационно-организационный центр»	В течение года	Бекреева И.Л., Валишевская Е.В. Зайцева С.Л. заместители директора по УВР
7	Содействие молодым специалистам в участии в конкурсах профессионального мастерства «Призвание», «Портфолио педагога», «Педагогическая надежда» и др.	По плану работы лицея	Педагоги- наставники Бекреева И.Л., Валишевская Е.В. Зайцева С.Л. заместители директора по УВР Вакилова Г.Р., методист
8	Методическая помощь молодым специалистам в их работе с одаренными учащимися (подготовка детей к олимпиадам, конкурсам, научно-практическим конференциям)	По плану работы лицея	Педагоги- наставники

*Мероприятия в рамках плана
проведения мероприятий для молодых специалистов в период
внутри образовательных учреждений в рамках Декады в 2023/24 учебном году*

№ п/п	ФИО педагога, должность, категория, награды	Тема и форма проведения мероприятия	Дата, время проведения
1	Сайтова Анна Фаильевна, педагог-психолог, первая квалификационная категория, победитель муниципального этапа конкурса профессионального педагогического мастерства «Педагог-психолог года 2022», участник регионального этапа конкурса профессионального педагогического мастерства «Педагог-психолог ХМАО-Югры -2023»	«Использование интерактивных методов при решении конфликтных ситуаций», мастер-класс	23.09.2023 09.00

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Количественные:

100% реализация запланированных мероприятий программы

Участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы

Выполнение не менее 80% показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов ОУ за 2023-2024 учебный год

Не менее 1 проектной (исследовательской) работы, написанной с учащимся

Качественные:

Положительная оценка взаимодействия наставников и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)

Применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной читательской грамотности по итогам диагностических процедур)

Успешное прохождение процедуры аттестации на первую квалификационную категорию

Поступление запросов участников на продолжение совместной работы.

Формы контроля: анкетирование, наблюдение на уроках и внеурочной деятельности, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности учителя по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов лица.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые документы

Национальный проект «Образование»

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»

Приказ ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»

Приказ ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»

Приказ Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Основные термины программы

1. *Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
2. *Форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
3. *Наставник*- участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
4. *Наставляемый* – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.
5. *Куратор* – сотрудник Лицея, который отвечает за реализацию персонализированных программ.
6. *Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных на основе оценки профессиональных компетенций или индивидуального запроса профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Приложение 2

Мониторинг реализации программы наставничества

Первый этап опроса (до начала работы)

Анкета наставляемого

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где

1 – самый низший балл

10 – самый высокий

1	Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	Да					Нет				
2	Если да, то где?										
3	Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6	Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7	Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий 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	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10	Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
12	Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
13	Что Вы ожидаете от программы и своей роли?											
14	Что особенно ценно для Вас в программе?											
15	Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда						
16	Рады ли Вы участвовать в программе?	Да					Нет					

Анкета наставника

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где

1 – самый низший балл

10 – самый высокий

1	Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	Да					Нет				
2	Если да, то где?										
3	Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	теоретическими знаниями?											
8	Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9	Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10	Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
12	Что Вы ожидаете от программы и своей роли?											
13	Что особенно ценно для Вас в программе?											
14	Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда						
15	Рады ли Вы участвовать в программе наставничества?	Да					Нет					

Второй этап опроса (по завершению работы)

Анкета наставляемого

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где

1 – самый низший балл

10 – самый высокий

1	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	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
6	Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9	Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	Что Вы ожидали от программы и своей роли?											
12	Насколько оправдались Ваши ожидания?											
13	Что особенно ценно для Вас было в программе?											
14	Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?											
15	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						
16	Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	Да					Нет					
17	Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	Да					Нет					
18	Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?	Да					Нет					
19	Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?	Да					Нет					
20	После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?	Да					Нет					
21	Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?	Да					Нет					
22	Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?	Да					Нет					
23	Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	Да					Нет					

Анкета наставника

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где

1 – самый низший балл

10 – самый высокий

1	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Насколько эффективно удалось организовать	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?											
4	Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5	Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6	Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7	Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8	Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10	Что Вы ожидали от программы и своей роли?											
11	Насколько оправдались Ваши ожидания?											
12	Что особенно ценно для Вас было в программе?											
13	Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?											
14	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						
15	Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	Да			Нет							
16	Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	Да			Нет							
17	Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?	Да			Нет							
18	Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?	Да			Нет							
19	Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?	Да			Нет							
20	Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	Да			Нет							

Анкета «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры»

(С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Т. В. Володина)

Уважаемый коллега!

Просим вас ответить на вопросы данной анкеты.

1. Каждый педагог, начинающий профессиональную деятельность, сталкивается с различными затруднениями. Из приведённых ниже вариантов отметьте три, которые могут вызывать у вас наибольшие сложности:

- А) подготовка урока
- Б) проведение урока
- В) подготовка внеурочного мероприятия
- Г) проведение внеурочного мероприятия
- Д) отношения и общение с учащимися
- Е) отношения и общение с коллегами
- Ж) отношения и общение с администрацией
- З) отношения и общение с родителями
- И) собственные состояния, самочувствие, переживания
- К) другое (напишите, что)

2. При подготовке урока или внеурочного мероприятия значительными трудностями для вас являются (отметьте не более трёх вариантов ответа):

- А) недостаток теоретических знаний
- Б) дефицит предметной и методической литературы, готовых разработок уроков и внеурочных мероприятий
- В) сложности в поиске и подготовке презентационных материалов
- Г) распределение времени на различные виды работы
- Д) ограниченный репертуар методических приёмов, техник, способов работы
- Е) нехватка времени на подготовку
- Ж) опасение допустить теоретическую или методическую ошибку
- З) отсутствие возможности обратиться за советом и помощью к коллегам
- И) другое (напишите, что)

3. При проведении урока или внеурочного мероприятия вы часто сталкиваетесь (отметьте не более трёх вариантов ответа):

- А) с отсутствием у детей желания учиться
- Б) с нарушениями школьниками дисциплины
- В) с конфликтными взаимоотношениями школьников между собой

- Г) с отсутствием контакта с ребёнком
- Д) со сложностью выстраивания оптимальной дистанции в общении с учащимися
- Е) с провокациями и агрессией школьников в адрес педагога
- Ж) с собственным волнением, тревожностью, растерянностью, злостью и т.д.
- З) с трудностями проведения самоанализа занятия
- И) с оцениванием результатов учебной и внеурочной деятельности учащихся
- К) с организационными затруднениями: началом и завершением занятия, переходом от одного этапа к другому, «лишним» временем
- Л) с несоответствием запланированных видов работы и полученных результатов
- М) с трудностями работы с детьми разного уровня развития и подготовки (с ОВЗ, одарёнными, леворукими и т.д.)
- Н) другое (напишите, что)

4. В организационной работе больше всего сил и времени у вас требуют (отметьте не более трёх вариантов ответа):

- А) подготовка и проведение родительских собраний
- Б) подготовка и проведение мероприятий (семинаров, методических объединений, конференций, выставок, смотров и конкурсов)
- В) планирование работы (составление поурочных, тематических, календарных и иных планов), подготовка отчётов
- Г) классное руководство
- Д) ведение журнала и электронного дневника
- Е) выполнение поручений администрации
- Ж) другое (напишите, что)

5. Во взаимоотношениях с коллегами вам больше всего не хватает (отметьте не более трёх вариантов ответа):

- А) доступности коллег для общения
- Б) компетентных профессиональных рекомендаций
- В) принятия, эмоциональной поддержки и дружелюбия
- Г) оптимальной дистанции в общении с коллегами
- Д) уважительного отношения к себе

Е) ощущения себя частью педагогического коллектива, своей включённости в него

Ж) другое (напишите, что)

6. Со стороны администрации наибольшие сложности возникают в связи (отметьте не более трёх вариантов ответа):

А) со стилем руководства

Б) с отсутствием возможности поделиться своими проблемами и быть выслушанным

В) с недостаточным содействием в решении профессиональных трудностей

Г) с ограничением ваших инициатив

Д) с излишней бюрократизацией деятельности образовательной организации

Е) с нагрузкой, вызванной большим количеством заданий и поручений

Ж) с составлением графика работы: расписания, дежурств, отпусков и т.д.

З) с распределением материальных ресурсов, обеспечивающих образовательный процесс: мебели, наглядностей, лабораторного оборудования

И) с распределением стимулирующей части заработной платы

К) другое (напишите, что)

7. Во взаимоотношениях с родителями вас больше всего озадачивает (отметьте не более трёх вариантов ответа):

А) убеждённость родителей, что их ребёнок самый лучший

Б) непонимание и непринятие родителями существования проблем ребёнка в учёбе и поведении

В) отношение к учителю как к специалисту, оказывающему услугу

Г) обвинение педагога в предвзятости по отношению к ребёнку

Д) обвинение педагога в профессиональной некомпетентности

Е) невосприимчивость к советам и рекомендациям педагога

Ж) «выпрашивание» у педагога отметок своему ребёнку

З) враждебность по отношению к педагогу

И) отстранённость родителей от школьной жизни ребёнка

К) другое (напишите, что)

8. Отметьте три варианта работы по сопровождению молодых педагогов, которые лично для вас будут наиболее предпочтительными:

- А) лекционные и практические занятия
- Б) специализированная профессиональная образовательная программа
- В) тренинги профессиональных умений, личностного роста
- Г) консультации (в т.ч. психологические)
- Д) супервизия профессиональной деятельности
- Е) встречи с коллегами в неформальной обстановке
- Ж) выпуск специализированной методической литературы
- З) сообщества молодых педагогов
- И) организация общения педагогов через социальные сети (ВКонтакте, Facebook, Twitter, Одноклассники и т.д.).
- К) виртуальная методическая копилка
- Л) другое (напишите, что)

9. Укажите наиболее значимые для вас составляющие профессиональной деятельности, в которых вы хотели бы повысить свою компетентность:

- А) нормативно-правовая база образовательного процесса
- Б) организация образовательной деятельности в соответствии со ФГОС и Профессиональным стандартом педагога
- В) применение информационных технологий в образовании
- Г) культура речи педагога
- Д) психология субъектов образовательных отношений
- Е) современные педагогические технологии
- Ж) вопросы воспитания в современной школе
- З) реализация инклюзивного и специального образования
- И) современные методики преподавания учебного предмета
- К) другое (напишите, что)

Благодарим за участие!