

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 лицея 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, ответственные за реализацию
персонализированных программ наставничества:**

Бекреева Инна Леонидовна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Будкина Кристина Евгеньевна, руководитель творческой группы «Флеш-наставничество»

Наставники:

Артеева Екатерина Юрьевна, педагог-организатор первой квалификационной категории, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

Серова Лариса Владимировна, учитель начальных классов первой квалификационной категории;

Полтавская Марта Олеговна, учитель начальных классов первой квалификационной категории.

Наставляемый:

Муравская Мария Владимировна, педагог-организатор, молодой специалист первого года работы

г. Сургут, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	с.2
Актуальность программы	
Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа	
Цель и задачи программы	
Принципы наставничества	
Модель наставничества	
2. Содержание программы.....	с.7
Участники программы	
Мероприятия	
3. Планируемые результаты реализации программы.....	с.13
Количественные	
Качественные	
Формы контроля	
4. Список использованной литературы и источников.....	с.14
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 лицее 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

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

система (целевая модель) наставничества педагогических работников. К концу 2024 года не 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. «Формирование компетенций педагогов в области контрольно-оценочной деятельности для повышения объективности оценки качества подготовки обучающихся» на период до 2023 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., Гоновыми Ф.Н., Щербаковым А.И. и другими. Особого внимания заслуживают исследования Аксаковой Т.А., Вершловского С.Г., Кондратьевой Г.В., Лушниковой И.Д., Поляковой Т.С., посвященные анализу начального периода деятельности молодого учителя, когда происходит его социально-профессиональное становление, Митина Л.М., Хомаков 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 на 2023-2024 учебный год:

Цель данной персонализированной программы: приобретение молодым педагогом Муравской М.В. компетенций в области организации проектной и исследовательской деятельности с учащимися, опыта участия в конкурсах профессионального мастерства на школьном уровне, необходимых навыков, направленных на преодоление профессиональных затруднений в работе с детским коллективом через организацию взаимодействия с наставниками Артеевой Е.Ю., Серовой Л.В. и Полтавской М.О.

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 наставников 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 наставников;
- 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 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, наставников, 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:

Муравская Мария Владимировна, педагог-организатор. Образование - высшее, БУ ВО ХМАО-Югры «Сургутский государственный педагогический университет», 2023 г.

Стаж педагогической деятельности – не имеется. В должности «педагог-организатор» - 1 месяц. Окончила университет с отличием. При трудоустройстве предоставила портфолио за последние два года конкурсной и волонтерской деятельности. Мария Владимировна является победителем регионального этапа конкурса «Студент года Югры» в номинации «Общественник года ООВО», финалистом Всероссийской премии «Студент года» в номинации «Общественник года ООВО» (г. Москва, 2022 г.), призером регионального и всероссийского этапа конкурса «Лидер 21 века» в номинации «Лидер детского молодежного/общественного объединения в возрасте от 18 до 24 лет». (г. Курск, 2021 г.) Также Муравская М.В. является членом федеральной команды направления «Связь поколений» в ВОД «Волонтеры Победы», волонтером Всероссийского форума классных руководителей. (г. Москва, 2022 г.) и активистом форумной кампании «Росмолодежь».

Сотрудничество с наставниками в 2023-2024 учебном году будет направлено на изучение технологий организации культурно-массовых и просветительских мероприятий, а также на изучение проектной деятельности.

Наставники:

Артеева Екатерина Юрьевна - педагог-организатор первой квалификационной категории, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями заместитель директора. Педагогический стаж – 3 года, общий стаж – 3 года.

Является победителем конкурса профессионального мастерства «Портфолио педагога», призером городского конкурса профессионального мастерства «Сердце отдаю детям – 2022. Имеет благодарность Всероссийского Фестиваля творческих открытий и инициатив «Леонардо», сертификат о занесении на доску почета, благодарственное письмо Администрации МБОУ лицея имени генерал-майора Хисматулина В.И., благодарственное письмо конкурса юных журналистов «Юнкор года», благодарственное письмо за активную работу по ВДЮВПОБ «Юнармия». За 3 года работы в лицее показала себя как ответственный, инициативный, компетентный, творческий педагог. Екатерина Юрьевна является руководителем видеостудии «Модерн», в рамках которой кадетами лицея осуществляется разработка видеопроектов социальной и гражданско-патриотической направленности, организуется работа лицейской телестудии -выпуск информационной программы «Лицейская новостная сеть: ЛНС», ведутся социальные сети и публикация статей, отражающих участие обучающихся в социальной и гражданско- патриотической деятельности лицея. В качестве реализации инициатив по развитию взаимодействия с социальными партнерами Артеева Е.Ю. осуществляет социальное партнерство с рядом учреждений: Центром подготовки граждан к военной службе; местным отделением Всероссийского военно-патриотического общественного движения «ЮНАРМИЯ»; Центром детского творчества г. Сургута; Сургутским государственным педагогическим университетом. Педагог имеет активную профессиональную позицию.

Наставник готов делиться опытом организации проектной и исследовательской деятельности с учащимися, мероприятий культурно-массового характера и опытом подготовки к конкурсам профессионального мастерства.

Серова Лариса Владимировна, учитель начальных классов первой квалификационной категории. Серова Лариса Владимировна активно и успешно осуществляет методическую деятельность являясь руководителем методического объединения учителей начальных классов, организатором ОГЭ в рамках государственной итоговой аттестации по программам общего образования.

Серова Лариса Владимировна победитель лицейского конкурса педагогического мастерства «Призвание» в номинации «Лучший урок в начальной школе» (2021 г.), каждый год в конкурсе педагогического портфолио занимает призовые места, являлась членом жюри конкурса педагогического мастерства «Призвание» (2022 г.), председателем жюри секции лицейской научно - практической конференции молодых исследователей «Первые шаги в науку», 2023 г. Её методические разработки размещены на сайте «Инфоурок». Лариса Владимировна участвует в программе «Активный учитель» на Учи.ру. (1 место по школе 2021 г., 5 место по региону ХМАО 2023 г.). Является наставником учеников в проектной и исследовательской деятельности. Отмечена свидетельством Российской научно-социальной программы для молодежи и школьников «Шаг в будущее» XVIII Уральское соревнование юных исследователей, конструкторов, рационализаторов «Евразийские ворота России – Шаг в будущее, Юниор» за высокий уровень руководства исследовательской деятельностью при подготовке научных работ. Исследовательская работа издана в сборнике исследовательских работ «Евразийские ворота России – Шаг в будущее, Юниор», 2023 г. Имеет педагогические достижения и награды. Наиболее значимые: Благодарственные письма за качественную организацию и обеспечение детской оздоровительной кампании (2018, 2019 г.г.); Благодарственное письмо от директора МБОУ лицея им. генерал-майора Хисматулина В.И. (2021-2022 уч.г.); Грамота победителя в конкурсе педагогического мастерства «Призвание» в номинации «Лучший урок начальной школы», 2021 г.; Диплом «Портфолио педагога» 3 место (2022, 2023 г. г.); Благодарственное письмо за подготовку Призера (2 место) Всероссийского фестиваля творческих открытий и инициатив «Леонардо» (региональный этап), 2023; Грамота за организацию проектной и исследовательской деятельности и подготовку учащихся к финалу Всероссийского фестиваля «Леонардо», 2023 г. (Призер 3 место).

Наставник готов делиться опытом управления детским коллективом в урочной деятельности, опытом организации проектной и исследовательской деятельности с учащимися.

Полтавская Марта Олеговна – учитель первой квалификационной категории, учитель начальных классов.

«Нет профессии более ответственной и более интересной, чем профессия учителя. Я всегда считала, что работа учителя – это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя...

Вот уже 10 лет я работаю в школе. Все было за эти годы: радости и огорчения, победы и поражения. Это были годы поисков, раздумий и открытий. Иногда все приходилось начинать сначала... Но именно сейчас я чувствую себя окрепшей в профессиональном плане и творческой активной личностью.

Годы работы научили меня принимать детей такими, какие они есть, быть терпимой к ошибкам других, но требовательной к самой себе.

«Как здорово ощутить себя ребенком. Как здорово посмотреть на мир детскими глазами – непосредственными, но мудрыми!» – думала я, молоденькая учительница, когда после уроков готовила планы на следующий учебный день. А сейчас я размышляю о том, что ребенок позволяет учителю вновь и вновь пережить молодость. Поэтому я и выбрала профессию учителя. Я хочу оставаться вечно молодой и целеустремленной!

Мне очень интересно участвовать в педагогических конкурсах, конференциях, методической работе школы. Ведь я пример и для своих коллег. Я всегда счастлива разделить с ними радость побед.

Я сделала правильный выбор. Выбор в профессии Учитель. Я люблю свою профессию и очень рада, что судьба дала мне возможность называться этим очень непростым, но замечательным словом «Учитель-наставник».

Меняются времена, но не меняется моё педагогическое кредо: учитель лишь тогда сможет научить чему-то детей и молодых учителей, когда он любит их и свой предмет.»

Наставник готов делиться опытом работы с детским коллективом и родителями в следующих направлениях: управление дисциплиной, организация внеурочных занятий, классных часов, работа в группах, организация родительских собраний, общение с родителями, индивидуальный подход к детям, правильное заполнение документов по воспитательной части классного коллектива и еще многому новому.

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
Артеева Е.Ю.			
1	Овладение компетенциями в области организационной деятельности	Реализация программы развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлята России»	Октябрь 2023 года
		Организация лицейских мероприятий	Сентябрь-декабрь 2023 года
		Изучение особенностей подготовки к конкурсам профессионального мастерства	Декабрь 2023 года

Серова Л.В.			
1	Управление детским коллективом в внеурочной деятельности	Взаимопосещение уроков	Январь 2023-февраль 2024 года
2	Управление вниманием младшего школьника	Взаимопосещение уроков Консультации	Январь 2023-февраль 2024 года
Полтавская М.О.			
1	Взаимодействие с родителями	Мастер-класс	Март 2024-май 2024 года
2	Участие в конкурсе профессионального мастерства «Портфолио педагога»	Консультации	Май 2024 года

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 уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи	В течение года	Бекреева И.Л. Валишевская Е.В. Зайцева С.Л. заместители директора по УВР Педагоги-наставники
7	Посещение молодыми специалистами уроков и внеклассных мероприятий педагогов лицея	В течение года	Молодые специалисты Педагоги-наставники

8	Посещение молодыми специалистами семинаров, консультаций, открытых уроков 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
9	Содействие молодым специалистам в участии в конкурсах профессионального мастерства «Призвание», «Портфолио педагога», «Педагогическая надежда» и др.	По плану работы лица	Педагоги- наставники Бекреева И.Л., Валишевская Е.В. Зайцева С.Л. заместители директора по УВР Вакилова Г.Р., методист
10	Методическая помощь молодым специалистам в их работе с одаренными учащимися (подготовка детей к олимпиадам, конкурсам, научно-практическим конференциям)	По плану работы лица	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	Саитова 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
2	Артеева Екатерина Юрьевна, педагог-организатор первой квалификационной категории, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, призер (2 место) муниципального этапа конкурса педагогического мастерства «Сердце отдаю детям-2022»	«Реализация программы развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлята России», семинар	23.09.2023 11.00

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Количественные:

100% реализация запланированных мероприятий программы

Участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы

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 наставников знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности: положительная динамика в работе с детским коллективом; участие в конкурсе профессионального мастерства.

Формы контроля: анкетирование, наблюдение на уроках и внеурочной деятельности, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, оценка качества труда и эффективности деятельности педагога по итогам года.

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»

Программа развития МБОУ лицея имени генерал-майора Хисматулина В.И. «Формирование компетенций педагогов в области контрольно-оценочной деятельности для повышения объективности оценки качества подготовки обучающихся» на период до 2023 года;

Приказ 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.».

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. *Модель 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.
7. «Флеш-наставничество» - это краткосрочное сотрудничество молодого специалиста с несколькими наставниками, которые сопровождают педагога в реализации задач, актуальных для него.

Положение о лицейском конкурсе профессионального мастерства «Портфолио педагога»

I Основные положения конкурса

1.1. Конкурс проводится в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении лицее имени генерал-майора Хисматулина В.И. ежегодно.

1.2. В конкурсе могут принимать участие члены педагогического коллектива: учителя-предметники, педагоги дополнительного образования, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы.

1.3. Итоги конкурса подводит жюри, состав которого формируется из победителей и призеров предыдущего конкурса.

II Цель конкурса

Создание условий для обобщения педагогического опыта, самопрезентации, демонстрации значимых профессиональных результатов деятельности, повышения авторитета педагогов.

III Организация и проведение конкурса

3.1. Конкурс проводится ежегодно в мае.

3.2. Портфолио в электронном или бумажном виде (на выбор педагога) сдаются в кабинет 318 (Бекреевой И.Л., заместителю директора по УВР); далее портфолио оцениваются членами жюри, результаты вносятся в итоговый протокол; подводятся итоги, директором утверждается приказ об итогах конкурса.

3.2. По количеству набранных баллов определяются победитель (1 место) и призеры конкурса (2 и 3 место).

3.3. Итоги конкурса объявляются на педагогическом совещании.

3.4. Все победители и призеры конкурса получают дипломы, все участники – свидетельства об участии.

IV Критерии оценивания портфолио

Жюри оценивает портфолио по следующим критериям:

1. Достижения воспитанников (олимпиады, конкурсы, научно-практические конференции, соревнования) (максимальная сумма за все уровни 50 баллов)

- на международном и всероссийском уровнях – 20 баллов
- на региональном уровне – 15 баллов
- на муниципальном уровне (очное участие) – 10 баллов
- на школьном уровне или дистанционные олимпиады и конкурсы – 5 баллов

2. Профессиональная активность педагога: конкурсы профессионального мастерства, повышение квалификации, публикации, семинары, мастер-классы, открытые уроки (макс. 35 баллов)

- высокая (в разных формах, на всех уровнях) – 20 баллов
- оптимальная (не во всех перечисленных формах, на школьном и муниципальном уровнях) – 10 баллов
- не высокая (эпизодически, на школьном уровне) – 5 баллов

3. Методические разработки педагога: проекты, статьи, сценарии внеклассных мероприятий, технологические карты уроков и пр. (максимальная сумма баллов - 15)

- все виды разработок – 10 баллов
- отдельные виды разработок – 5 баллов

ИТОГО: 100 баллов.

Примечание: в портфолио учитываются только результаты за текущий учебный год с сентября по май.

V Подведение итогов

5.1 По итогам конкурса победители и призеры получают дипломы I, II, и III степени.

5.2. Все участники конкурса получают свидетельства участников.