


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 программы:

Бекреева Инна Леонидовна, заместитель директора по УВР
Будкина Кристина Евгеньевна, учитель русского языка и литературы, руководитель творческой группы «Флеш-наставничество»

Наставники:

Андрущак Неля Ивановна, учитель истории и обществознания высшей квалификационной категории
Бекреева Инна Леонидовна, учитель психологии высшей квалификационной категории
Вохминцев Василий Александрович, учитель истории и обществознания первой квалификационной категории

Наставляемый:

Орлова Мария Ивановна, учитель истории и обществознания, молодой специалист первого года работы

г. Сургут, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	с.3
Актуальность программы	
Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа	
Цель и задачи программы	
Принципы наставничества	
Модель наставничества	
Этапы реализации наставничества	
2. Содержание программы.....	с.7
Участники программы	
Мероприятия	
3. Планируемые результаты реализации программы.....	с.14
Количественные	
Качественные	
Формы контроля	
4. Список использованной литературы и источников.....	с.15
5. Приложения.....	с.16

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., Щербачевым 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., 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 первого года работы Орловой М.И. нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставником.

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.

Форма наставничества

При реализации представленной программы планируется форма наставничества «флеш-наставничество», предполагающая взаимодействие между одним наставляемым и 3 наставниками в течение определенного времени в течение учебного года.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Участники программы

Наставляемый:

Орлова Мария Ивановна, учитель истории и обществознания. Выпускница СурГПУ 2023 года. Имеет опыт участия в студенческих конференциях, опыт обобщения опыта в конкурсах и публикациях. Призер IX Всероссийской конференции студентов и молодых ученых «Россия и мир: история и современность» (2020-2021г.); победитель в номинации «Креативный урок» конкурса методических разработок (конспектов уроков) «Версия молодых» (2021 г.). Имеет ряд научных публикаций по направлению экономическая история севера Тюменской области и история экологии севера Тюменской области.

Испытывает профессиональные затруднения в сфере применения приемов и методов обучения, в работе с родителями: работа с родителями неуспевающих учащихся, решение конфликтных ситуаций, регламентация правил общения в чатах. Имеет профессиональный интерес к ведению исследовательской работы с учащимися.

Наставники:

1. 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 качестве заместителя директора на протяжении 15 лет Инна Леонидовна руководит научным лицейским обществом «Открытие».

Наставник готов делиться опытом организации проектной и исследовательской деятельности с учащимися и опытом подготовки к конкурсам профессионального мастерства.

2. Вохминцев Василий Александрович, учитель истории и обществознания. Образование - высшее, БУ ВО ХМАО-Югры «Сургутский государственный педагогический университет». Педагогический стаж 3 года. Классный руководитель 7 класса. Молодой и амбициозный учитель. За три учебных года работы в лицее показал себя как ответственный педагог, готовый к сотрудничеству и профессиональному развитию. В 2020-2021 учебном году Василий Александрович стал победителем лицейского конкурса педагогического мастерства «Призвание» в номинации «Педагогическая надежда». С 2021 года является членом творческой группы «Компетентный педагог», занимающейся реализацией актуальных направлений в образовании. В 2021-2022 учебном году таким направлением стало развитие и оценка функциональной грамотности обучающихся. Важное место в работе молодого педагога занимает и руководство проектной деятельностью обучающихся. Так, с 2020-2022 гг. под руководством Василия Александровича обучающимися на уровнях ООО и СОО были успешно защищены 7 индивидуальных проектов, в 2022-2023гг. 8 индивидуальных проектов В 2021-2022 учебном году подготовил победителя XII городского соревнования юных исследователей «Шаг в будущее. Юниор» (секция «История») и призера (II место) регионального этапа Всероссийского фестиваля творческих открытий и инициатив «Леонардо» Пилиповича Илью, кадета 5 класса 2 взвода. Вохминцев В.А. на протяжении 7 лет принимает участие в культурно-образовательном проекте «Три ратных поля России в Сургуте»: в 2015 году стал его победителем, с 2016 по 2020 гг. выполнял

функции эксперта проекта, а с 2020 года является сотрудником ресурсного центра «Бородинское сражение 1812 года», осуществляет функции наставника участников проекта. За активное участие в проекте награжден благодарственным письмом Департамента образования Администрации города Сургута, 2021 год. За активное содействие в организации онлайн-шествия Бессмертного полка-2021 награжден благодарственным письмом Общероссийского общественного гражданско-патриотического движения «Бессмертный полк России».

Впервые учитель является наставником. Готов делиться опытом подготовки к лицейским конкурсам профессионального мастерства.

3. Андрущак Неля Ивановна, учитель истории и обществознания. высшей категории, работает в лицее с 2001 года. Образование - высшее; окончила Сургутский педагогический институт по специальности «История» в 2001 году. Стаж по специальности – 31год.

Андрущак Н.И работает в классах различного уровня и добивается положительных результатов за счёт внедрения передовых инновационных технологий обучения, выбирает методы и приёмы обучения с учетом возрастных и психологических особенностей учащихся. Знает и применяет на практике метод проекта, ИКТ технологии и здоровьесберегающие технологии. Неля Ивановна работает сейчас над темой самообразования «Применение технологии развития критического мышления на уроках истории». Имеет самостоятельные разработки образовательных программ по дополнительному образованию и кружковой работе «История военного искусства выдающихся полководцев России»; методические разработки по внеурочной деятельности; публикации в педагогических журналах; победитель 5 всероссийского педагогического конкурса «Моя лучшая методическая разработка». Ученики принимают участие и являются победителями и призерами в муниципальных, региональных, всероссийских научно-практических конференциях, международном форуме «Шаг в будущее». Призеры муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников по истории и обществознанию.

Неля Ивановна систематически и планомерно повышает свой профессиональный уровень. Она регулярно проходит курсы повышения квалификации. Награждена Почётной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации в 2022 году; Почетной грамотой департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры в 2014г.

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	Профессиональный интерес к ведению исследовательской работы с учащимися	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оргдеятельностный семинар «Основы исследовательской деятельности»; 2. Индивидуальное сопровождение учителя и его ученика по написанию исследовательской работы; 3. Участие в конференции «Лицейские чтения» на уровне школы и в региональном и финальном этапе Всероссийского конкурса проектных и исследовательских работ «Леонардо» в апреле 2024 года. 	Сентябрь-ноябрь 2023 года
Вохминцев В.А.			
2	Затруднения в сфере применения приемов и методов обучения	Консультации, мастер-класс «Приемы визуализации на уроках истории»	Декабрь-февраль 2023-2024 года
Андрущак Н.И.			
3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа с родителями неуспевающих учащихся, решение конфликтных ситуаций. 2. Разработка интеллектуальных карт на уроках истории и обществознания. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультации 2. Мастер-класс «Основные навыки при разработке интеллект-карт» 	Март 2024-май 2024 года

Мероприятия для наставляемого педагога в рамках городской Декады молодых специалистов

Дата	Мероприятие
20.09.2023 15:00	Торжественное открытие Декады на базе МБОУ СОШ №15
26.09.2023 12:00	Мастер-класс «НейроПомощники учителя: сервисы с искусственным интеллектом (AI) для создания образовательного контента (воркшоп)»
28.09.2023 15:00	Консультация начальника управления экономического планирования, анализа и прогнозирования, председателя Сургутской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ
02.10.2023 15:00	Организационное заседание ГМО молодых специалистов

*Мероприятия в рамках плана
проведения мероприятий для молодых специалистов в период
с 20.09.2023 по 30.09.2023*

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
3	Андрущак Неля Ивановна, учитель истории и обществознания, высшая квалификационная категория, финалист городского конкурса профессионального педагогического мастерства «Учитель года-2008», призер городского конкурса методических разработок по истории, 2022 год	«Германские государства, монархия Габсбургов в 18в.», открытый урок	22.09.2023 10.00

Мероприятия для наставляемого педагога в рамках плана работы ОУ 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 лица 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 лица	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»	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

Планируемые результаты

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»

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.

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 теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
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	Да					Нет					

	потенциала?		
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 мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
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	Да					Нет					

	следующих 5 лет?		
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!