

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 8 ИМ. СИБИРЦЕВА А.Н.

СОГЛАСОВАНО:

Методист, куратор целевой
программы наставничества в ОУ



М.Н. Кулиева

УТВЕРЖДЕНА

приказом директора
МБОУ СОШ № 8 им. Сибирцева А.Н.
от 1 сентября 2023 № Ш8-13- 357/3

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

2023-2024 учебный год

Авторы программы:

Наставник: Зайцева Ж.В.
Зам. директора по ВВР

Наставляемый: Рзаева Л.В.
Педагог-психолог

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	с.2
Актуальность программы	
Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа	
Цель и задачи программы	
Принципы наставничества	
Форма наставничества	
2. Содержание программы.....	с.7
Участники программы	
Мероприятия	
3. Планируемые результаты реализации программы.....	с.11
Количественные	
Качественные	
Формы контроля	
4. Список использованной литературы и источников.....	с.12
5. Приложения	

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы

Актуальность разработки и реализации персонализированных программ наставничества состоит в том, что в МБОУ СОШ № 8 имени Сибирцева А.Н. ежегодно увеличивается количество вновь прибывших учителей и молодых педагогов.

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 и вновь прибывших 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 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 работников¹.

¹ Национальный проект «Образование», региональный портфель проектов

В Программу развития МБОУ СОШ № 8 включен проект «Целевая модель наставничества» и направлен на включение молодых специалистов в профессиональную среду, обеспечивающую профессиональный и личностный рост 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 наставника², 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 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 № 12-03209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»;

- Программой развития МБОУ СОШ № 8 имени Сибирцева А.Н.;

- приказом МБОУ СОШ № 8 от 19.04.2022 № Ш8-13-170/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 8 имени Сибирцева А.Н.».

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., 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., Голянкой 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 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 традиционная форма наставничества («один-на-один»), предполагающая взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Участники программы

Наставник:

Зайцева Жанна Викторовна, заместитель директора по ВВВР, учитель биологии первой квалификационной категории

Зайцева Жанна Викторовна работает в школе в должности заместителя директора по внеклассной внешкольной воспитательной работе с 2017 года. В коллективе зарекомендовала себя талантливым учителем, авторитетным и грамотным руководителем.

Жанна Викторовна имеет высокий уровень общей культуры, что позволяет профессионально выстраивать взаимоотношения с учащимися, коллегами, работниками школы и родителями

обучающихся, учитывать их мнение и решать конфликтные ситуации. Обладая высоким уровнем административной мобильности, склонностью к творческой форме деятельности, постоянно развивает свои организаторские способности, планируя работу с учащимися с учётом их возрастных особенностей. Результативность управленческой деятельности она повышает путем прохождения курсов повышения квалификации и применения комплексного современного менеджмента в образовании, посещение семинаров, мастер-классов, круглых столов, уроков педагогов, изучение учебно-методической литературы, участие в методических неделях школы, в сетевых сообществах.

Педагогическое мастерство Жанны Викторовны, творческие перспективные идеи, новаторские приёмы, обобщаются в выступлениях на педагогических советах, городских семинарах, мастер-классах. Публикации статей, викторин, конкурсов можно найти на сайте infourok.ru «Классный дистант: механизмы и инструменты организации воспитательной деятельности в условиях дистанционного образования», [Online Test Pad](#), [Видеоуроки.нет – викторины по пожарной безопасности, ПДД](#).

Жанна Викторовна является автором программы воспитания «Школа личной ответственности и успеха». Проект программы был представлен педагогическому сообществу города Сургут и получил высокую оценку коллег.

В течение последних трех лет Жанна Викторовна руководит работой «Школы - спутника» для детей с особенностями развития. Под ее руководством ежегодно проходят городские практико-ориентированные семинары, где она представляет опыт работы школы в этом направлении: «Родительская школа – практики продуктивного взаимодействия» (2018 год), «Особенности детско-родительских отношений – в нашей семье уникальный ребенок» (2019 год), «Здоровьесберегающее пространство семьи» (2021 год).

Жанна Викторовна является участником регионального проекта **«Инклюверсариум» сетевого компетентностного центра инклюзивного образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**. Представляла опыт работы в данном направлении на окружной конференции по вопросам реализации ФГОС для лиц с ОВЗ по теме «Психологическое сопровождение как технология специальной психологической помощи родителям детей с ОВЗ» (2021 год).

Под руководством Жанны Викторовны в школе создана продуктивная система дополнительного образования, ежегодно количество учащихся, включенных в освоение

дополнительных общеразвивающих программ увеличивается: в 2018 году – 50% учащихся, в 2019 году – 62 % учащихся, в 2021 – 83 % учащихся.

Высокий уровень профессионального мастерства Жанны Викторовны позволяет видеть достижения учащихся образовательной организации в различных конкурсах, проектах, конференциях: команда школы победитель XVI городского экологического слета «Эколог и Я» (2020 год), призёры в городских компетентностных соревнованиях для учащихся 7-8 классов, победитель Муниципального конкурса «О разных вещах на родном языке» (2021 год), призеры Муниципального конкурса электронных карт «История в новом формате» (2022 год), участник Международного конкурса «Права человека нашими глазами» (2021 год).

Для эффективности реализации управленческих задач Жанна Викторовна грамотно использует кадровый потенциал образовательной организации, продвигает к профессиональным достижениям молодых педагогов: призер конкурса «Педагог лета - 2020», участник конкурса профессионального педагогического мастерства в городе Сургуте «Педагог – психолог -2021», призер конкурса «Лидер 21 века».

Жанна Викторовна активно взаимодействует с социальными партнерами МАУ «Сургутская филармония», МАОУ ДО Центр детского творчества, Центральная библиотека имени Пушкина А.С., МАОУ ДО «Технополис».

За добросовестный труд, ответственное отношение к работе и высокую результативность образовательного процесса Жанна Викторовна ежегодно награждается грамотами администрации школы.

Наставляемый:

Рзаева Любовь Владимировна, педагог-психолог. Образование высшее, «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева», г. Самара по специальности «преподаватель психологии». Классный руководитель 6Д класса. Молодой и амбициозный учитель. За время учебы показывала себя как ответственная студентка, готовая к профессиональному развитию.

В 2016 году Любовь Владимировна успешно защитила дипломную работу.

В сфере образования Любовь Владимировна работает с 2022 года (стаж- 1 год).

В 2022 году участвовала в мастер классе «Методы работы с детьми с ОВЗ» и получила благодарственное письмо (МОУ СОШ с. Преображенка).

Рзаева Любовь Владимировна в 2022 году прошла переподготовку по программе «Учитель истории, обществознания и географии».

Мероприятия программы

№ п/п	Содержание деятельности	Срок	Ответственный
1	Утверждение плана работы с молодыми специалистами, определение наставников для сопровождения молодых педагогов	Сентябрь	Кулиева М.Н., методист
2	Консультации «Структура рабочей программы учителя» «Работа с электронным журналом» «Составление технологической карты урока» «Построение урока с учетом требований ФГОС» «Требования к планированию воспитательной работы с классом»	Сентябрь	Васенина Н.Л., заместитель директора по УВР Ключников П.И., заместитель директора по УВР Кулиева М.Н., методист Зайцева Ж.В., заместитель директора по ВВВР
3	Участие молодых специалистов в городской Декаде молодых специалистов	Сентябрь	Кулиева М.Н., методист Руководители ШМО
4	Участие молодых специалистов и вновь прибывших в мероприятиях ГМО	В течение года	Кулиева М.Н., методист Руководители ШМО
5	Посещение уроков с целью оказания методической помощи	В течение года	Васенина Н.Л., заместитель директора по УВР Ключников П.И., заместитель директора по УВР Забияка Н.И., заместитель директора по УВР. Зайцева Ж.В., заместитель директора по ВВВР

			Кулиева М.Н., методист Руководители ШМО
6	Посещение молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами уроков и внеклассных мероприятий школы	В течение года	Педагоги-наставники
7	Посещение семинаров, консультаций, открытых уроков на муниципальном уровне согласно плану МАУ «Информационно-методический центр»	В течение года	Кулиева М.Н., методист
8	Содействие педагогам в участии в конкурсах профессионального мастерства	По плану работы лица	Васенина Н.Л., заместитель директора по УВР Ключников П.И., заместитель директора по УВР Забияка Н.И., заместитель директора по УВР. Зайцева Ж.В., заместитель директора по ВВВР Кулиева М.Н., методист Руководители ШМО
9	Методическая помощь в работе с одаренными учащимися (подготовка детей к олимпиадам, конкурсам, научно-практическим конференциям)	По плану работы лица	Педагоги-наставники

Мероприятия, спланированные наставником и наставляемым с учетом индивидуальных потребностей и профессиональных затруднений наставляемого педагога, профессиональных компетенций и сильных сторон наставника

№ п/п	Индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого	Мероприятия по взаимодействию наставника и наставляемого	Сроки
В рамках реализации образовательных программ ФГОС			

1	Умение ставить цель и выбирать оптимальный путь ее достижения	Посещение коррекционно-развивающих занятий педагогов-психологов, мастер-классы	В течении года
2	Недостаточно опыта	Курсы повышения квалификации	В течении года
3	Нет опыта ведения уроков, проведения внеклассных мероприятий	Посещение коррекционно-развивающих занятий педагогов-психологов, мастер-классы	В течении года
4	Применение дифференцированного обучения на уроках.	Посещение коррекционно-развивающих занятий педагогов-психологов, мастер-классы	В течении года
5	Оформление документации	Индивидуальные консультации	В течении года
В направлении проектной и исследовательской деятельности			
1	Теоретическое изучение исследовательской и проектной работы	В течение года	В течении года
2	Практическая работа	В течение года	В течении года
В рамках профессионального роста			
2	Участие в семинар, конференциях	По плану работы МО	В течении года

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 лица за 2023-2024 учебный год

Качественные:

Положительная оценка взаимодействия наставника 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 грамотности по итогам диагностических процедур)

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

Карта оценки результативности урока по ФГОС

(Калинина Е.А., к.п.н., доцент кафедры ФО [СарИПКиПРО](http://www.izenglish.ru/collaborating/icourses/fgos/typology/criteria) г.Саратов)

<http://www.izenglish.ru/collaborating/icourses/fgos/typology/criteria>

1. Цели урока задаются с тенденцией передачи функции от учителя к ученику.	
2. Учитель систематически обучает детей осуществлять рефлексивное действие (оценивать свою готовность, обнаруживать незнание, находить причины затруднений и т.п.)	
3. Используются разнообразные формы, методы и приемы обучения, повышающие степень активности учащихся в учебном процессе.	

4. Учитель владеет технологией диалога, обучает учащихся ставить и адресовать вопросы.	
5. Учитель эффективно (адекватно цели урока) сочетает репродуктивную и проблемную формы обучения, учит детей работать по правилу и творчески.	
6. На уроке задаются задачи и четкие критерии самоконтроля и самооценки (происходит специальное формирование контрольно-оценочной деятельности у обучающихся).	
7. Учитель добивается осмысления учебного материала всеми учащимися, используя для этого специальные приемы.	
8. Учитель стремится оценивать реальное продвижение каждого ученика, поощряет и поддерживает минимальные успехи.	
9. Учитель специально планирует коммуникативные задачи урока.	
10. Учитель принимает и поощряет, выражаемую учеником, собственную позицию, иное мнение, обучает корректным формам их выражения.	
11. Стиль, тон отношений, задаваемый на уроке, создают атмосферу сотрудничества, сотворчества, психологического комфорта.	
12. На уроке осуществляется глубокое личностное воздействие «учитель – ученик» (через отношения, совместную деятельность и т.д.)	

