

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГИМНАЗИЯ ИМЕНИ Ф.К. САЛМАНОВА**

П Р И К А З

24.10.2023

№ 10-13-770/3

Сургут

**О назначении наставника
для молодого специалиста**

В соответствии с Положением о наставничестве с целью адаптации молодого специалиста к условиям работы, оказания ему методической и психологической поддержки в первый год работы п р и к а з ы в а ю:

1. Назначить педагогом наставником для Воробьевой А.Д., учителя английского языка, Чижову О.Н., учителя английского языка.

2. Учителям, указанным в п.1 настоящего приказа:

2.1. разработать персонализированную программу наставничества до 26.10.2023, предоставить ее заместителю директора по учебно-воспитательной работе А.В.Руденко 27.10.2023 (Приложение).

2.2. реализовать мероприятия программы наставничества в полном объеме.

3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по учебно-воспитательной работе А.В.Руденко.

Директор



С.А.Кучина

А.В.Руденко

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ ИМЕНИ Ф.К.САЛМАНОВА**

СОГЛАСОВАНО:
Заместитель директора по УВР
_____/А.В.Руденко
« ____ » _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор _____/С.А.Кучина
приказ № ____ от « ____ » _____ 2023 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
(учитель – учитель)**

2023-2024 учебный год

АВТОРЫ ПРОГРАММЫ:

**Куратор, ответственный за реализацию
персонализированных программ наставничества: А.В.Руденко,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе**

Наставник:

Наставляемый:

г. Сургут, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка

Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа

Форма наставничества

Участники программы

Актуальность программы

Цель и задачи программы

Принципы наставничества

Формы контроля

Планируемые результаты реализации программы

2. Содержание программы

3. Анализ результативности, выводы

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.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»;
- 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 гимназии имени Ф.К.Салманова;
- приказом МБОУ _____ «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ _____».

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

2. 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.

3.Участники программы

Наставник:

| ФИО | Должность | Стаж | Категория | Краткое описание опыта и характеристика компетенций, которыми готов делиться |
|-----|-----------|------|-----------|------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | |

Наставляемый:

| ФИО | Образование | Должность | Стаж | Категория |
|-----|-------------|-----------|------|-----------|
| | | | | |

4.Актуальность программы (для конкретного наставляемого)

Описание профессиональных дефицитов наставляемого с позиции современных требований системы образования, особенностей образовательного учреждения.

5.Цель и задачи программы (необходимо конкретизировать для каждого педагога)

Цель данной персонализированной программы: приобретение педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставником –

Задачи:

1.
2. ...

6.Форма наставничества

При реализации представленной программы планируется традиционная форма наставничества («один-на-один»), предполагающая взаимодействие между компетентным педагогом и педагогом, испытывающим профессиональные затруднения в отдельных областях педагогической деятельности.

7. 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 лицея.

8. Планируемые результаты

| Критерии | Показатели |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <i>Количественные</i> | |
| реализация запланированных мероприятий программы | 100% |
| участие наставляемого в запланированных мероприятиях программы | 100% |
| выполнение показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда за учебный год | 80% - 100% |
| | |
| | |
| | |
| <i>Качественные</i> | |
| положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью) | да |
| применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной читательской грамотности по итогам диагностических процедур) | да |
| успешное прохождение процедуры аттестации | да |
| поступление запросов участников на продолжение совместной работы | Да |
| | |
| | |
| | |

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Мероприятия для наставляемого педагога в рамках

муниципальной системы

| № п/п | Содержание деятельности | Срок | Ответственный/организация |
|-------|-------------------------|------|---------------------------|
| 1 | | | |
| 2 | ... | | |

Мероприятия для наставляемого педагога

в рамках методического плана работы с педагогами

| № п/п | Содержание деятельности | Срок | Ответственный |
|-------|-------------------------|------|---------------|
| 1 | | | |
| 2 | ... | | |

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 |
|-------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------|
| 1 | | | |
| 2 | | | |

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

| Критерии | Показатели | Степень достижения показателей |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------|
| <i>Количественные</i> | | |
| реализация запланированных мероприятий программы | 100% | |
| участие наставляемого в запланированных мероприятиях программы | 100% | |
| выполнение показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда за учебный год | 80% - 100% | |
| | | |
| | | |
| | | |
| <i>Качественные</i> | | |
| положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью) | да | |
| применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной читательской грамотности по итогам диагностических процедур) | да | |
| успешное прохождение процедуры аттестации | да | |
| поступление запросов участников на продолжение совместной работы | Да | |
| | | |
| | | |
| | | |

Выводы по итогам реализации программы (1 год)

Рекомендации (на второй год)