

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:** Ключников П.И., учитель физики, зам. дир. по УВР

**Наставляемый:** Климова А. 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 работников<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> 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 наставника<sup>2</sup>, 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»;
- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и

---

<sup>2</sup> Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника" Официальный интернет-портал правовой информации

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., Гоноболыным 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., 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 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:**

Павел Иванович постоянно повышает свое профессиональное мастерство. Он участвует в проводимых мероприятиях в школе, городе, округе, Российской Федерации. Прошел курсовую подготовку по внедрению Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в соответствии с приказом Министерства Просвещения России №286 от 31 мая 23021 года. Постоянный участник методических семинаров и вебинаров, проводимых: издательствами ООО «БИНОМ. Лаборатория знаний», АО «Издательство Просвещение», Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, АУ «Институт развития образования, Департамента образования города, в том числе по теме «Функциональная грамотность как приоритетный планируемый результат в начальной школе».

Ключников П.И. умеет анализировать и обобщать информацию о деятельности образовательного учреждения, выявлять и находить эффективные пути решения проблем. Планируя учебно-воспитательную работу, Павел Иванович ставит задачи по развитию у обучающихся духовно - нравственных качеств, сознательной дисциплины и культуры поведения, ответственности и исполнительности. Для достижения

поставленных задач им используются различные формы работы. Учебно-воспитательную деятельность в школе Павел Иванович строит на основенормативно-правовых документов федерального, краевого и муниципального уровней.

В течение учебного года Павел Иванович организует текущее и перспективное планирование координирует разработку необходимой учебно-методической документации, систематически осуществляет контроль качества и мониторинг учебно-воспитательного процесса.

В течение трех лет Павел Иванович, активно внедряет в образовательный процесс ЦОП ХМАО - ЮГРЫ - Электронный журнал и информационно-коммуникационные технологии, способствующие организации дистанционного обучения в 1-4 классах школы. Итогом этой работы стало свободное владение данными технологиями учителями, учащимися и родителями (законными представителями) 1-4 классов. Сегодня в рамках действующих ограничений классные руководители 1-4 классов с использованием данных технологий в онлайн формате проводят родительские собрания, учителя уроки, специалисты службы ППМС сопровождения коррекционно-развивающие занятия с детьми ОВЗ в активированные дни.

За последние три года работы в школе, учащиеся 2-4 классов показывают стабильное качество знаний и успеваемость, которые подтверждаются результатами всероссийских проверочных работ учащимися 4-х классов. Процент учащихся подтвердивших оценки по результатам всероссийских проверочных работсоставляет порядка 70%.

Павел Иванович является ответственным (школьным) организатором проведения всероссийских проверочных работ (далее ВПР) в 4-х классах. Он проводит большую просветительскую и организационную работу с учащимися, классными руководителями, учителями, родителями (законными представителями) по организации и проведению всероссийских проверочных работ, осуществляет нормативно-правовое и организационное обеспечение проведения ВПР.

Ключников Павел Иванович в своей работе в качестве заместителя директора по УВР много внимания уделяет работе с родителями (законными представителями). Павел Иванович умело организует информационно-просветительскую работу среди родителей (законных представителей), посредством проведения родительских собраний, мастер-классов, индивидуальных бесед, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий и привлекает родителей (законных представителей) к проведению различного рода мероприятий, в частности организации общественного наблюдения при проведении Всероссийских проверочных работ.

Павел Иванович пользуется авторитетом у коллег, учителей, родителей (законных представителей), детей, обладает общей культурой, творчески подходит к выполнению профессиональных обязанностей.

#### **Конкретные профессиональные достижения:**

1. Внедрение ЦОП ХМАО - ЮГРЫ - Электронный журнал в МБОУ СОШ №8 имени Сибирцева А.Н., 2019-2021г.г.
2. Высокий уровень объективности оценивания учащихся, подтвержденный результатами Всероссийских проверочных работ, порядка 70%, 2021г.



3. Активное внедрение в процесс управления информационно-коммуникационных технологий и уменьшение отчетности, предоставляемой учителями 1-4 классов, 2019-2022г.г.
4. Внедрение УЧИ.РУ в 1-4 классах и МЭО в 5-11 классах в образовательный процесс СОШ №8 имени Сибирцева А.Н., 2019-2020г.г.
5. Проведение мастер-классов для учителей школы, родителей (законных представителей), в том числе в виде создаваемых видеомастер-классов, по внедрению ЦОПХМАО - ЮГРЫ - Электронный журнал, 2020г.
6. Проведение мастер-классов для учителей школы, родителей (законных представителей), в том числе в виде создаваемых видеомастер-классов, по использованию дистанционных образовательных технологий при организации и проведении уроков, 2020г.
7. Публикации:
  - Педагогический альманах «Инклюзивное образование», 2021г.
  - Педагогический альманах «Методические рекомендации по организации и проведению дистанционного урока», 2020г.
8. Член жюри XI школьной научно-практической конференции «Первые шаги в науку», 2021г.

**Предыдущие имеющиеся награды:**

1. Благодарность МБОУ СОШ №8 имени Сибирцева А.Н. за высокопрофессиональную экспертную деятельность в рамках школьной методической недели «Системно-деятельностный подход – основа ФГОС», 2020г.
2. Почетная грамота МБОУ СОШ №8 имени Сибирцева А.Н. за грамотное управление образовательной деятельностью на уровне начального общего образования, умелую организацию дистанционного обучения школьников, в том числе с особыми образовательными потребностями, а также совершенствование внутришкольной системы оценки качества образования, 2021г.
3. Благодарность МБОУ СОШ №8 имени Сибирцева А.Н. за профессиональную работу в качестве члена жюри XI школьной научно-практической конференции «Первые шаги в науку», 2021г.
4. Благодарность МБОУ СОШ №8 имени Сибирцева А.Н. за ревалвацию управленческого опыта использования дистанционных ресурсов в образовательной деятельности, 2021г.
5. Благодарность за организацию и проведение V межшкольной научно-практической конференции школьников «Первые шаги в Наномир» в рамках проведения XV Всероссийской школьной Недели высоких технологий и технопредпринимательства, 2021г.
6. Благодарственное письмо ФГБУ «ФИОКО» за участие в проведении Всероссийских проверочных работ в роли ответственного организатора ОО, 2021г.
7. Благодарственное письмо Института детства Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена за организацию работы по участию школьников в VI Всероссийской метапредметной олимпиаде по ФГОС «Новые знания», 2021г.
8. Благодарственное письмо образовательной платформы Учи.ру за вклад в развитие цифровых образовательных технологий в регионе и организацию онлайн обучения по теме: Образовательная

платформа Учи.ру — как инструмент повышения качества образования в условиях его цифровой трансформации, 2021г.

9. Почётная грамота президиума Алтайской краевой организации Профсоюза за успешное сотрудничество с первичной профсоюзной организацией, развитие социального партнёрства, 2019г.
10. Благодарность Комитета Администрации Волчихинского района по образованию и делам молодёжи за качественную подготовку учащихся к ГИА и ОГЭ, 2017г.
11. Почетная грамота Управления Алтайского края по образованию и делам молодежи, за многолетний добросовестный труд, успешную работу по обучению и воспитанию подрастающего поколения, 2010г.  
Администрация и профсоюзный комитет Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 имени Сибирцева А.Н. ходатайствует о награждении Ключникова Павла Ивановича, заместителя директора по УВР, Благодарственным письмом департамента образования Администрации города замноголетний добросовестный труд в сфере образования, значительный вклад в развитие образования в городе, внедрение информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс.

### **Наставляемый:**

#### **Климова Александра Васильевна, педагог-психолог**

Образование высшее (бакалавр) Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, 2019, Психолог

Александра Васильевна работает в должности педагога-психолога начальной школы 2 года. В ее практике присутствует ведение психологической диагностики и просветительской деятельности со всеми классами начального звена школы и проведение коррекционно-развивающих занятий с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). В связи с этим сферой интереса в повышении квалификации Александры Васильевны является улучшение навыков психологического консультирования и психокоррекции лиц с ОВЗ и практики инклюзивного образования.

За последние 2 года работы прошла повышение квалификации по следующим программам:

1. Программа профессиональной переподготовки СУРГПУ «Педагог-психолог», 2021г.
2. АНО ДО «Национальный институт инновационного образования» - «Комплексное сопровождение образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями», 144 часа, 2021г.
3. ООО «Единыйурок.рф» - «ИА Коррекционная педагогика и особенности образования и воспитания детей с ОВЗ», 43 часа, 2022г.
4. ООО Онлайн Институт Смарт «Когнитивно-поведеческий терапевт-консультант», 720 часов, 2023г.

Работа с родителями и педагогами также занимает особое место в деятельности Александры Васильевны, так как профилактика эмоционального выгорания взрослых является важнейшим фактором успешного обучения детей. В связи с этим педагог-психолог принимает активное участие в уникальной акции МБОУ СОШ №8 – «Родительский день-суббота», в рамках которого, Александра Васильевна проводит мастер-классы, семинары-практикумы и беседы с родителями детей с ОВЗ.

Помимо стремления к профессиональному развитию, Александра Васильевна участвует в социальной жизни школьного коллектива. Являясь членом профсоюза, она была участником городского конкурса талантов, выступив с танцевальным коллективом «Феникс». Активность, стремление к знаниям и любовь к детям – это те качества, которыми можно кратко описать педагога-психолога Александру Васильевну.

### 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 ВВР
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	Мероприятия по взаимодействию	Сроки
-------	---	-------------------------------	-------

	наставляемого	наставника и наставляемого	
В рамках реализации образовательных программ ФГОС НОО			
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.)	