

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 30»**

ПРИКАЗ

«19» ноября 2021 года

№ 443

О выполнении решений педагогического совета от 18 ноября 2021 года, протокол №4

На основании решений педагогического совета от 18 ноября 2021 года, протокол №4 и в целях повышения уровня эффективности образовательной деятельности, создания оптимальных условий для решения задач, поставленных перед педагогическим коллективом в 2021/2022 учебном году.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Педагогическому коллективу школы:
 - 1.1 продолжить реализацию комплекса мер, направленных на формирование функциональной грамотности обучающихся МБОУ «СОШ №30»;
 - 2.1 продолжить изучение компонентов функциональной грамотности с целью повышения качества предоставляемых услуг;
 - 3.1 использовать ресурсы внеурочной деятельности и неаудиторной занятости для реализации системы мер по формированию функциональной грамотности в целом и глобальных компетенций в частности;
 - 4.1 использовать базы методических и дидактических материалов, направленных на формирование глобальных компетенций, ресурсов электронного портала «Электронный банк заданий для оценки функциональной грамотности» на платформе «Российская электронная школа» и сетевой комплекс информационного взаимодействия субъектов Российской Федерации в проекте «Мониторинг формирования функциональной грамотности учащихся» на сайте ФГБНУ «Институт стратегии развития образования» РАО.

Срок: постоянно
2. Утвердить план муниципальной опорной площадки по формированию глобальных компетенций функциональной грамотности на 2022 год (*Приложение №1*).
3. Шкирман Н.Н., школьному координатору дорожной карты по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся МБОУ «СОШ №30» на 2021/2022 учебный год, Железняковой Т.В., Миляевой М.В., руководителям методических объединений разработать методических рекомендаций по формированию глобальных компетенций обучающихся.

Срок: до 26.11.2021 г.
4. Утвердить персонализированную программу наставничества «педагог-педагог» с целью оказания профессиональной помощи педагогическим работникам по подготовке к аттестации на установление квалификационных категорий.

5. Определить заместителя директора Шкирман Н.Н. ответственным лицом для содействия в регистрации работников, учащихся, родителей и иных заинтересованных лиц на платформе «Российская электронная школа».
6. Заместителям директора Вислогузовой Е.С., Лебедевой А.Г., Остряковой Н.Н., Сапрыкиной Н.А., Русановой О.Б., Шкирман Н.Н. обеспечить своевременную реализацию принятых решений.
7. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ «СОШ №30»  И.А. Фефелова



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №30»
(МБОУ «СОШ №30»)

ПРИНЯТО
методическим советом
МБОУ «СОШ №30»
Протокол №2
от «17» ноября 2021 г.

ПРИНЯТО
педагогическим советом
МБОУ «СОШ №30»
Протокол №4
от «18» ноября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
директор
МБОУ «СОШ №30»
И.А. Фефелова
приказ №443
от «19» ноября 2021 г.



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

(модель взаимодействия «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации».
Главное направление наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого; профессиональная помощь по развитию его педагогических компетенций и инициатив в рамках подготовки к аттестации на установление квалификационных категорий)

Старый Оскол
2021

Аннотация

Несомненно, решающее значение в достижении показателей приоритетных направлений в сфере образования страны, региона, города и школы играет учитель, так как он был и остается главным стратегическим и технологическим ресурсом развития. От его профессионализма, нравственных ценностей и интеллекта зависит качество образования.

Управление кадровым потенциалом – одна из ведущих задач, стоящих перед образовательной организацией. Центральным направлением данного процесса является аттестация педагогических кадров, используемая как инструмент профессионально-личностного развития педагога.

Данная персонализированная программа может быть использована для наставничества педагогов, претендующих на установление квалификационных категорий приоритетных в рамках реализации целевой модели наставничества.

Сведения об авторах-составителях:

Шкирман Наталия Николаевна, заместитель директора

Информация

Наставник: Шкирман Наталия Николаевна
(должность, Ф.И.О.)

Педагог, нуждающийся в наставнике: учитель истории и обществовед-
наша Милева Марина Васильевна
(должность, Ф.И.О.)

Основание осуществления функций наставника: приказ МБОУ СОШ №30
от 19 ноября 2021 г. № 443а
(приказ директора МБОУ «СОШ №30» с реквизитами и наименованием)

Информационная карточка наставника

Фамилия, имя, отчество:	Шкурник Наташе Николаевна
Образование:	высшее
Наименование учебного заведения:	ЕГУ им. И.А. Бунина
Год окончания учебного заведения:	2010
Специальность по диплому:	историк, преподаватель истории
Педагогический стаж:	17 лет
Должность:	учитель, заместитель директора
Предмет:	история, обществознание
Учебная нагрузка:	18 з
Классы:	59, 52, 55, 56, 102, 112
Квалификационная категория:	высшая

Информационная карточка педагога, нуждающегося в наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Минеева Марина Васильевна
Образование:	высшее
Наименование учебного заведения:	Белгородский Государственный университет
Год окончания учебного заведения:	2006
Специальность по диплому:	"История" с дополнительной специальностью "Социальная педагогика"
Педагогический стаж:	9
Должность:	учитель истории и обществознания
Предмет:	"История", "Обществознание"
Учебная нагрузка:	21 час
Классы:	65, 65, 62, 7А, 7В, 7Т
Квалификационная категория:	без квалификации, 3-я категория

1. Пояснительная записка

Актуальность программы: создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь. Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые общественные институты, обновляются стандарты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов.

Управление кадровым потенциалом – одна из ведущих задач, стоящих перед образовательной организацией. Центральным направлением данного процесса является аттестация педагогических кадров, используемая как инструмент профессионально-личностного развития педагога.

Но не все педагоги стремятся участвовать в аттестации на квалификационные категории. В первую очередь это объясняется неуверенностью в своих силах. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве *«педагог – педагог» в рамках модели «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации».*

Цель наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого; профессиональная помощь по развитию его педагогических компетенций и инициатив в рамках подготовки к аттестации на установление квалификационных категорий.

Для себя мы выделили ряд задач, решение которых осуществлялось поэтапно:

- ✓ Первый шаг – выработка общей позиции в вопросах подготовки педагогов к аттестации. На этом этапе аттестация рассматривалась нами как система, обеспечивающая развитие профессионала и психологическую поддержку личности педагога. Это длительный процесс совершенствования профессионального мастерства и психологической компетентности личности.
- ✓ Второй шаг – распределение функций, полномочий и ответственности на межаттестационный период.
- ✓ Третий шаг – построение определенной модели методического и психологического сопровождения аттестуемого.

Вначале необходимо сформировать у аттестующегося позитивные представления о порядке прохождения аттестации; познакомить их с инструментом собственной диагностики профессионального развития.

Эту проблему помогает решить очень важный этап аттестации педагогических работников – ознакомление с нормативными документами. Нормативных документов, с которыми должен быть ознакомлен педагог достаточно много и это лишний раз отпугивает педагога. Поэтому очень важно определить в каком порядке и объеме можно ознакомить педагога с нормативными документами, чтобы не вызвать лишний стресс.

Следующий этап – познакомить педагога с критериями и показателями, применяемые при аттестации педагогических работников, что позволяет дать объективную оценку педагогической деятельности.

На основе проведенного психолого-педагогического анализа вырабатываются рекомендации по совершенствованию педагогической деятельности.

Особенности индивидуальной работы с педагогом во многом зависят от уровня его самооценки и стажа педагогической деятельности.

Кроме этого существует проблема недостаточного владения компьютером педагогами. На этом этапе осуществляется проведение консультаций, объяснение того, как правильно структурировать и представлять накопленный материал.

Таким образом, алгоритм реализации персонализированной программы наставничества «педагог – педагог» модель «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» в рамках подготовки к аттестации на установление квалификационных категорий может быть представлена следующими компонентами:

- Создание перспективного плана деятельности педагога на межаттестационный период.
- Реализация плана.
- Самоанализ по результатам деятельности.
- Оценка педагогической деятельности в соответствии с установленными критериями и показателями, применяемые при аттестации педагогических работников.
- Подача заявления на основе проведенной оценки.
- Подготовка и размещение материалов педагогическим работником в ЭМОУ.

Период реализации программы: от года до трех лет, что объясняется спецификой проведения аттестации педагогических работников на установление квалификационных категорий, отраженной в Порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276).

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога;
- непрерывное педагогическое образование педагога;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы наставничества;
- предоставление каждому педагогу возможности реализации собственной системы повышения квалификации, права свободного выбора, гарантируя педагогическую и психологическую поддержку педагогического сообщества;
- умение педагогов проектировать педагогическую деятельность на последующий период;
- формирование навыков эффективного взаимодействия с детьми, родителями, администрацией и коллегами

Но главным результатом следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность,

достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

Формы и методы работы с наставляемым: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Требования к наставнику:

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставник обязан:

- знать требования законов и иных федеральных, региональных и муниципальных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность, процедуру аттестации педагогических работников, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно

- строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником, заместителем директора, руководителем методического объединения, педагогами школы.

Принципы реализации программы наставничества:

- принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;
- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности – владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы;
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности – участие в программе наставничества наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);
- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- Мониторинг – система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
 - обеспечение качества прохождения аттестации учителями;

- участие педагогов в инновационной деятельности;
 - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
 - диссеминация педагогического опыта.
- Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе школы, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

Организация контроля и оценки:

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия, в рамках реализации плана.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

<i>Показатель</i>	<i>На дату начала действия программы</i>	<i>На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)</i>
Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей на работу в программе наставничества		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников программы		
Результативность взаимодействия наставнических пар «педагог - педагог»		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		

Вклад школы в развитие практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество, проведенных школой, научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу		

Показатели эффективности реализации программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка программы наставничества в школе	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в ПН	2		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям		1	
	Наличие комфортного психологического климата в школе	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в лице	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемыми полученных от			

	наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция	2		
ИТОГО:		10		

Система подсчетов:

- ✓ 15 – 18 баллов – оптимальный уровень
- ✓ 9 – 14 баллов – допустимый уровень
- ✓ 0 – 8 баллов – недопустимый уровень

			квалификации по соответствующей должности. Наставляемым пройдены системные курсы повышения квалификации не реже, чем 1 раз в 3 года	+	+
2.3.	Проведение открытых уроков, «мастер-классов» и др.	Межаттестационный период	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) соответствующие мероприятия, учитываемые при проведении аттестации	+	+
2.4.	Мониторинг результатов участия педагогических в конкурсах, фестивалях педагогического мастерства и т.д.	Межаттестационный период	Совместно с наставником подготовлены материалы и мероприятия (кол-во), учитываемые при проведении аттестации	+	+
2.5.	Обмен педагогическим опытом	Межаттестационный период	Подготовлены к публикации статьи (кол-во), соответствующие требованиям критериев по занимаемой должности, совместно с наставником подготовлен целостный АПО на уровне школы и выше.	+	+
2.6.	Формирования портфолио педагогических работников	За 4 месяца до заседания ГАК	Наставляемым в соответствии с таблицей самооценки	+	+

			подготовлена папка-накопитель со всеми подтверждающими документами		
Блок 3. Организационный					
3.1.	Оформление полей ЭМОУ (http://mou.bsu.edu.ru/blocks/mou_att2/stafi/stafs.php?rid=22&yid=16&typeou=03&oid=9587&stft=1). Подготовка окончательного варианта таблицы самооценки	За 3,5 месяца до заседания ГАК	Совместно с наставником наставляемым поля ЭМОУ заполнены в соответствии с рекомендациями (https://beliro.ru/attestacziya-pedagogicheskix-rabotnikov/)	+	+
3.2.	Подача заявления педагогического работников на аттестацию через портал Госуслуг и в соответствии с рекомендуемыми сроками (https://beliro.ru/attestacziya-pedagogicheskix-rabotnikov/)	За 3 месяца до заседания ГАК	Заявление получило статус «Принято к рассмотрению»	+	+
3.3	Заполнение полей ЭМОУ подтверждающими документами	За 2 месяца до заседания ГАК	Совместно с наставником наставляемым подгружены качественные документы, соответствующие требованиям и отражающие достижения согласно данным полей ЭМОУ	+	+
3.4.	Устранение замечаний	По плану работы ГАК	Замечания отсутствуют	+	+

3.5.	Онлайн-просмотр заседания ГАК	В день заседания ГАК	Замечания отсутствуют	+	+
Блок 4. Анализ результатов аттестации					
4.1.	Передача сведений об установлении квалификационной категории в соответствующие учреждения (экономисту, специалисту по кадрам)	В день заседания ГАК (специалисту по кадрам) и после подписания приказа об установлении категории (экономисту)	Своевременная передача информации наставляемым	+	+
4.2.	Анализ процедуры аттестации педагогическим работником и наставником на заседании школьного методического объединения/методического или педагогического советов	В соответствии с планом	Проведен комплексный анализ, вынесены рекомендации, что отражено в аналитической справке наставника	+	+

Наставник: Шкертман Н.Н. (ФИО, подпись)

« 19 » ноября 2022г.

Согласовано: Резаева И.А. (должность, ФИО, подпись руководителя)

« 19 » ноября 2022г.

Ознакомлен: Минеева М.В. (ФИО, подпись педагога, нуждающегося в наставнике)

« 19 » ноября 2022г.

Прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью

14 листов

Директор МБОУ «СОШ №30»

И.А. Фефелова
И.А. Фефелова

