

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

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

(учитель – молодой учитель)

2024-2025 учебный год

Наставник: Величко Оксана Петровна

Наставляемый: Киселёва Дарья Андреевна

г. Сургут, 2024

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 гимназия имени Ф.К.Салманова;

- приказом МБОУ гимназия имени Ф.К. Салманова Приказ № ГС -13-547/4 от 28.08.2024г. «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества

педагогических работников в МБОУ гимназия имени Ф.К.Салманова».

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.

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, уважение 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

| ФИО наставника | Должность | Стаж | Категория | Краткое описание опыта и характеристика компетенций, которыми готов делиться |
|-------------------------|---------------------------|------|-----------|---|
| Величко Оксана Петровна | Учитель начальных классов | 33 | высшая | разработка рабочих программ урочной и внеурочной деятельности, составление циклов уроков, подготовка учащихся к олимпиадам, научным конференциям, конкурсам, проектной деятельности |

| Наставляемый: ФИО | Образование | Должность | Стаж | Категория |
|----------------------|-------------|-----------|------|-----------|
| Киселёва | ФГБОУ ВО | Учитель | 2 | - |

| | | | | |
|-----------------|---|-------------------|--|--|
| Дарья Андреевна | «Курганский государственный университет», институт психологии, педагогики и физической культуры | начальных классов | | |
|-----------------|---|-------------------|--|--|

4.Актуальность программы

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

По результатам проведенной диагностики у Дарьи Андреевны были выявлены следующие профессиональные дефициты:

- ошибки и затруднения в отборе содержания учебного материала. Наставляемый испытывает трудности в поиске ценностного смысла в учебном материале (знание не ради знания, а для жизни);
- ошибки и трудности в подборе технологий и методов обучения. Преимущественное использование стандартных методов традиционной технологии (объяснение материала, устный опрос, тесты и пр)
- трудности осуществления контрольно-оценочной деятельности. Выявлена необходимость преодоления «универсальности» школьной отметки в оценивании предметных знаний и умений;
- трудности в поддержании дисциплины.

5. Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

6. Цель программы:

оказание помощи молодому учителю в его профессиональном становлении.

Задачи программы:

1. активное целенаправленное формирование устойчивой и осознанной мотивации быть учителем;
2. организация внутришкольной методической работы с молодым учителем;
3. организация наставничества по различным направлениям с молодым учителем;
4. ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
5. адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

7. Обязанности наставника: - знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности; - разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету; - изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их

родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения; - знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений; - вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); - проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь; оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки; - личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора; - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда; - подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности молодого специалиста: - изучать нормативные документы, определяющие его 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 и руководителем методического объединения.

8. Ожидаемые результаты Программы

Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую

работу, культурную жизнь образовательной организации;

Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;

Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

9. Показатели эффективности внедрения Программы

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;

Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

Нормализация уровня тревожности;

Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

Повышение уровня самооценки наставляемого;

Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

10.Срок реализации программы

I этап: Запуск программы, сентябрь 2024 года.

II этап: Практическая реализация программы – сентябрь 2024 года.

III этап: Завершение программы – май 2025 года.

План работы на 2024-2025 учебный год.

| Направления работы | Тематика мероприятий | Формы работы |
|---|--|---|
| 1.Организационно-консультативное | 1.Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя. 2. Знакомство с календарным учебным графиком, рабочими программами, списком учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году. 3. Инструктаж по работе с электронным журналом. 4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования. 5.Составление графика посещений уроков молодого специалиста. | Инструктажи, приказы, локальные акты и тд. Август-сентябрь |
| 2. Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию | «Основные проблемы молодого педагога, пути их решения» | Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы. Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей. Август-сентябрь |
| | Составление плана работы по самообразованию | Практическое занятие |
| 3. Учебно-методическое | «Основные требования к современному уроку» | Посещение уроков наставника и молодого учителя в течение учебного года. Ноябрь-март |
| | «Факторы, которые влияют на качество преподавания» | |
| | «Конспект и технологическая карта урока» | |
| | «Слагаемые успешности урока» | |

| | | |
|---------------------------|--|--|
| | «Самоанализ урока» | |
| | «Типы и формы уроков» | |
| | Изучение различных видов формирующего оценивания | |
| | «Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке» | |
| | «Дозировка домашних заданий» | Практикум |
| | Практическая работа по составлению текстов контрольных работ, отбору заданий для самостоятельных работ. | |
| | Практическое занятие «Как работать с ученическими тетрадями» (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей) | |
| 4. Воспитательная работа. | Составление плана воспитательной работы в классе. | Знакомство с воспитательными системами (из опыта работы) Сентябрь |
| | Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). | Составление планов родительских собраний и консультаций Ноябрь-март |
| | Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся с ОВЗ | Проведение анкетирования учащихся, родителей; (I полугодие) Составление характеристик; Организация взаимодействия молодого педагога со школьным психологом, соц. педагогом, руководителями секций и кружков; Отслеживание результатов |
| | «Методика составления портфолио учащихся» | Практическое занятие; мастер-класс |
| | «Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха» | Индивидуальная беседа; Взаимопосещение внеклассных мероприятий |

| | | |
|---|---|--|
| 4. Проектная деятельность в начальной школе | «Организация проектной деятельности в начальной школе. Основные направления работы» | Работа молодого педагога в составе творческой группы в рамках проектной деятельности |
|---|---|--|