

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

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УВР
_____/М.Л.Сафарова
«01» сентября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор _____/С.А.Кучина
приказ № _____ от «01» сентября 2024 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

(учитель – учитель)

2024-2025 учебный год

АВТОРЫ ПРОГРАММЫ:

**Куратор, ответственный за реализацию
персонализированных программ наставничества:
М.Л.Сафарова, заместитель директора по учебно-
воспитательной работе**

Наставник: Чижова Ольга Николаевна

Наставляемый: Галимова Эльвина Фаниловна

г. Сургут, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка

Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа

Форма наставничества

Участники программы

Актуальность программы

Содержание деятельности

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;

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., 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., Голянкой 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
Чижова Ольга Николаевна	Учитель английского языка	12	Первая квалификационная категория	Работа в государственных образовательных учреждениях, разработка рабочих программ урочной и внеурочной деятельности, составление циклов уроков, подготовка учащихся к олимпиадам, научным конференциям, конкурсам, проектной деятельности, подготовка учащихся к ГИА.

Наставляемый:

ФИО	Образование	Должность	Стаж	Категория
Галимова Эльвина Фаниловна	Высшее Башкирский Государственный Университет БГУ	Учитель английского языка	3 года	-

4. Актуальность программы (для конкретного наставляемого)

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

По результатам проведенной диагностики у наставляемого были выявлены следующие профессиональные дефициты:

- ошибки и затруднения в целеполагании. Педагогически грамотно поставленные цели занятия должны быть диагностируемыми, понятными, реальными;

- 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.

5. Содержание деятельности

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация посещения молодым специалистом уроков опытных коллег.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности.

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, конкурсы, предметные недели, и др.).

6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.

7. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах для молодых специалистов.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);

- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;

- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;

- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

6.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. Овладеть информацией касательно возможных целей урока иностранного языка, прояснить критерии отбора нужной цели в зависимости от типа урока, разработать примеры заданий для каждой конкретной цели.
2. Систематизировать имеющийся дидактический материал, группировать его по темам, адаптировать его к современным реалиям.
3. Овладение новыми методиками обучения: игровая, проектная деятельность, приемы для развития критического мышления и функциональной грамотности на уроках английского языка.

4. Результаты контрольно-оценочной деятельности должны точно и объективно отслеживать отдельные стороны ученика – как в отношении освоения им системы знаний, так и в отношении освоения способов действия. Отметка в конце урока должна быть аргументирована по ряду параметров: правильность, самостоятельность, оригинальность.

7. 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.

8. 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.

9. 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	Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Август-сентябрь	Наставник
2	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 посещения уроков молодого специалиста.	Август-сентябрь	Администрация, наставник
3	Методы и организационные формы обучения. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Анализ урока. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	Сентябрь-октябрь	Наставник
4	Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся Методика проведения внеклассных мероприятий. Знакомство с новыми педагогическими	Ноябрь	

	технологиями		
5	Повышение методической культуры путем участия в семинарах, конференциях и пр.	Сентябрь 2024-май 2025	О.Н. Чижова
6	Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год. Отчет наставника о работе за год	Май	Наставник

*Мероприятия для наставляемого педагога
в рамках методического плана работы с педагогами*

№ п/п	Содержание деятельности	Срок	Ответственный
1	Участие в качестве организатора школьного этапа ВОШ.	Сентябрь-октябрь 2024	М.Л. Сафарова
2	Участие в качестве члена жюри школьного этапа ВОШ.	Сентябрь 2024	О.Н. Чижова
3	Участие в разработке рабочих программ в соответствии с ФОП	Сентябрь 2024	О.Н. Чижова
4	Участие в заседаниях ПЦК	Сентябрь 2024-май 2025	Е.Н. Миранович
5	Встречи в формате наставник-наставляемый для обсуждения методических вопросов	Сентябрь 2024-май 2025	О.Н. Чижова
6	Посещение уроков коллег с последующим анализом	Сентябрь 2024-май 2025	О.Н. Чижова
7	Самостоятельная методическая работа – изучение вопросов, определенных совместно с наставником	Сентябрь 2024-май 2025	О.Н. Чижова
8	Участие в неделе иностранных языков	Декабрь 2024	О.Н. Чижова
9	Подготовка учащихся к участию в конкурсах в рамках ПЦК	Сентябрь 2024-май 2025	О.Н. Чижова

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	Целеполагание	Изучение методической литературы по вопросу, изучение опыта коллег	Октябрь-ноябрь 2024
2	Отбор методов и приемов преподавания	Изучение методической литературы по вопросу, изучение опыта коллег, индивидуальные встречи для обсуждения идей Применение новых приемов и методик в рамках недели иностранных языков	Ноябрь-декабрь 2024
3	Систематизация учебного материала	Систематизация цифровых и бумажных ресурсов, группировка материалов по темам и уровням сложности, формирования банка заданий	В течение учебного года
4	Оценочная деятельность	Изучение методик оценочной деятельности, практическое применение различных приёмов на уроках с последующим описанием преимуществ/недостатков, формирование базы КИМов для проведения промежуточной, итоговой аттестации	Январь-март 2025

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
Рекомендации