

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УВР

 /А.А. Галанова

«30» 08 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

 /А.А. Ковшова

приказ № 113-13-25/14 от «30» 08 2024 г.



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

2024-2025 учебный год

АВТОРЫ ПРОГРАММЫ:

Куратор, ответственный за реализацию
персонализированных программ наставничества:
заместитель директора по УВР Галанова А. А.
Наставник: Крашенинникова Т.В.
Наставляемый: Рюмина К.М.

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

Нормативно-правовые основы разработки программы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»
4. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 декабря 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
5. Приказ Департамента образования и науки Ханты-мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
6. Приказ департамента образования Администрации г. Сургута от 15 июня 2022 года № 12-03-466/2 «Об утверждении комплекса практических мер, мероприятий («дорожная карта»), направленных на развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования, на 2022 год»
7. Письмо Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № 657, и Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
8. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 3
9. Приказ № шЗ-13-851/4 от 30.08.2024 "Об организации наставничества"

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 наставников;
- 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 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, наставников, 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

Наставник:

ФИО	Должность	Стаж	Категория	Краткое описание опыта и характеристика компетенций, которыми готов делиться
Крашенинникова Татьяна Владимировна	Учитель начальных классов	21 год	высшая	Готова поделиться опытом в организации педагогической деятельности

Наставляемый:

ФИО	Должность	Стаж	Категория	Краткое описание профессиональных дефицитов наставляемого
Рюмина Кристина Максимовна	Учитель начальных классов	нет	нет	1. Адаптация в новом коллективе и, самое главное, трудности в общении с обучающимися. 2. Недостаточное владение приемами и методами обучения, неумение выделять цели и задачи урока. 3. Взаимоотношения с родителями. 4. Проблема дисциплины.

				5. Работа с документацией
--	--	--	--	---------------------------

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 подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Цель и задачи программы

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. Помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
2. Оказать методическую помощь вновь принятому педагогу в повышении общедидактического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
3. Выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
4. Создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности вновь принятого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
5. Развивать потребности и мотивации у педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

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.

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.

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	1.Изучение нормативно – правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план, документы строгой отчетности), 2. Практическое занятие «Ведение школьной документации» (классный журнал, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники)» 3. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предметам.	сентябрь	Крашенинникова Т.В.
2	1.Взаимопосещение уроков с последующим анализом. 2.Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию 3. Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей	октябрь	Крашенинникова Т.В., учителя МО начальных классов
3	1.Занятие: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий». 2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения	ноябрь	Крашенинникова Т.В.
4	1.Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности» 2.Практикум «Формы и методы работы на уроке».	декабрь	Крашенинникова Т.В.

5	Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время	январь	Крашенинникова Т.В.
6	Практикум: Методы активизации познавательной деятельности учащихся.	Февраль	Крашенинникова Т.В.
7	Организация индивидуальной работы с учащимися на уроках	Март	Крашенинникова Т.В.
8		апрель	Крашенинникова Т.В.
9	Подведение итогов работы за год (отчет вновь принятого педагога о проделанной работе)	Май	Крашенинникова Т.В.

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

№ п/п	Содержание деятельности	Срок	Ответственный
1	Организация мероприятий в рамках Декады Молодых специалистов (вновь принятых педагогов) в 2024-2025 учебном году. Утверждение персонализированных программ наставничества	сентябрь	Куратор, ответственный за реализацию персонализированных программ наставничества
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	Изучение документации учителя начальных классов	1. Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса. 2. Консультации по вопросу возрастных особенностей школьников.	сентябрь
2	Изучение документации о проведении уроков.	Практическое занятие: «Выполнение единых требований к проведению уроков», «Типы и формы уроков»	сентябрь
3	Изучение документации учителя начальных классов	Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти»	октябрь

4	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	Консультация по вопросу прохождения курсов повышения квалификации	В течении года
5	Разработка технологических карт	Изучение методической литературы, посещение уроков наставника и опытных педагогов, анализ и самоанализ уроков посещаемого.	В течении года

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Критерии	Показатели	Степень достижения показателей
<i>Количественные</i>		
реализация запланированных мероприятий программы	100%	
участие наставляемого в запланированных мероприятий 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: Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника вновь принятым педагогом на уровне образовательной организации.

Рекомендации: