

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 24

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по УВР


_____ Е.А. Киселева

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №24

И.В. Усольцева

Приказ №Ш24-13-989/4 от 06.11.2024г.



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
(2024-2025 учебный год)

**Наставник: Ничипурчик Н.П., учитель
начальных классов**

**Наставляемый: Гуров А.А., учитель
начальных классов**

2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка

- Актуальность программы
- Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа
- Цель и задачи программы
- Принципы наставничества
- Форма наставничества

2. Содержание программы

- Участники программы
- Мероприятия

3. Планируемые результаты реализации программы

- Количественные
- Качественные
- Формы контроля

4. Список использованной литературы и источников

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы

Актуальность разработки и реализации персонализированных программ наставничества состоит в том, что в МБОУ СОШ №24 ежегодно устраиваются на работу молодые педагоги. На 01 сентября 2024 года в образовательном учреждении работают 4 молодых специалистов со стажем педагогической деятельности от 1 до 3-х лет. Не секрет, что выпускники вузов не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми. Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой учитель на практике, следует выделить такие наиболее часто встречающиеся, как эмоциональное напряжение, трудности в общении с учениками класса, родителями, с коллегами по работе, с администрацией. Начинающие учителя нуждаются в помощи при разработке урока, внедрении новых технологий в преподавании своего предмета, предупреждении конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса, организации работы с родителями.

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 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.

Наставничество также включен в портфель проектов Программы развития МБОУ СОШ №24 «Профессиональный стандарт педагога» и направлен на включение молодых специалистов в профессиональную среду, обеспечивающую профессиональный и личностный рост молодого педагога. Кроме того, Указом Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника" в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность

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 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 №12-3-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»;

- приказом МБОУ СОШ №24 от 02.09.2024 №Ш24-13-672/4 «Об организации наставничества и назначении педагогов-наставников»

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.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Участники программы

Наставник: Ничипурчик Наталья Павловна, учитель начальных классов высшей квалификационной категории.

Стаж педагогической деятельности – 31 год.

Профессиональные достижения:

— Победитель муниципального этапа окружного конкурса «Лучший педагог (преподаватель) общеобразовательной организации по результатам профессиональной деятельности в 2015 году» (приказ от 16.07.2015г. №02-11-466/15-00)

— Куратор команды-победителя веб-квеста “Путешествие в мир профессий Югры” в рамках муниципального проекта “Я - архитектор будущего”, 2021 г.

— Доска почета классных руководителей «Созвездие классных» за II полугодие 2022-2023 учебного года

— Призёр муниципального конкурса методических разработок «Читайте сами, читайте с нами! - 2024»

Награждена:

— Благодарственное письмо департамента образования Администрации города Сургута, приказ от 28.06.2010 г. № 02-11-231/10

— Почетная грамота Департамента образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, приказ от 19.07.2011 г. № 569

— Почётная грамота Министерства просвещения Российской Федерации, приказ Минпросвещения России от 18.12.2019 г. № 169/н

Наставляемый:

Гуров Андрей Алексеевич, учитель начальных классов. Образование средне-специальное, заочно получает высшее.

Молодой и амбициозный педагог. Позиционирует себя как ответственный педагог, готовый к профессиональному развитию.

Принимал участие в конкурсах, мероприятиях, предлагаемые школой. Проявляет инициативу, самостоятельно организовывать праздники для младших школьников. Получил благодарность за проявленную активность на лагере. Свои методические разработки публикует на различных сайтах. Систематически участвует в семинарах, форумах и вебинарах.

Мероприятия программы

№ п/п	Мероприятие	Период выполнения	Ответственный
1	Представление стажера коллективу и наставнику	02.09.2024	Директор

2	Ознакомление стажера с рабочим местом, оборудованием, основными обязанностями	02.09.2024	Наставник
3	Составление индивидуального перечня рекомендуемых к ознакомлению документов и литературы исходя из профессиональной области и уровня подготовки наставляемого	02.09.2022– 10.09.2022	Наставник
4	Совместная постановка профессиональных целей и задач, разработка планов их достижения	02.09.2024– 10.09.2024	Наставник
5	Наблюдение за деятельностью стажера в процессе работы	13.09.2024– 30.09.2024	Наставник
6	Обсуждение недочетов и их корректировка	31.09.2024	Наставник
7	Проверка приобретенных знаний и навыков	01.10.2024– 30.10.2024	Наставник
8	Подготовка заключения об итогах наставничества	01.12.2024- 10.12.2024	Наставник

Планируемые результаты реализации программы

Количественные:

- 100% реализация запланированных мероприятий программы
- участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы, а также в муниципальных мероприятиях для молодых специалистов

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, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности учителя.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые документы

1. Национальный проект «Образование»

2. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»
3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
5. 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»
6. Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»
7. 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.»
8. 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»
9. 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»
10. Приказ МБОУ СОШ №24 от 04.05.2022 № Ш24-13-390/2 «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ №24».