

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №29**

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 29

Подписано электронной подписью
Сертификат:
0090723969269472329CA708DF35F8B064
Владелец:
Светлова Марина Борисовна
Действителен: 27.08.2024 с по 20.11.2025

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

2024-2025 учебный год

АВТОРЫ ПРОГРАММЫ:

**Куратор, ответственный за реализацию
персонализированных программ наставничества:**

Клюшкина Александра Сергеевна, методист, учитель
начальных классов высшей квалификационной категории

Наставник:

Ковалева Екатерина Васильевна, учитель физической
культуры, высшей квалификационной категории

Наставляемый:

Давыдов Максим Олегович, учитель физической культуры,
молодой специалист третьего года работы

г. Сургут, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....с.2
Актуальность программы	
Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа	
Цель и задачи программы	
Принципы наставничества	
Форма наставничества	
2. Содержание программы.....с.7
Участники программы	
Мероприятия	
3. Планируемые результаты реализации программы.....с.10
Количественные	
Качественные	
Формы контроля	
4. Список использованной литературы и источников.....с.11

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы

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 2025 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 2025 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 работников¹.

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 (41,2%), внедрении новых технологий в преподавании своего предмета (64%), предупреждении конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса (62%), организации работы с родителями (76,6%)².

¹ Национальный проект «Образование», региональный портфель проектов

² Ширшова И. А. АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского

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.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают 10 молодых специалистов со стажем педагогической деятельности от 1 до 3 лет.

Проект «Наставничество» также включен в портфель проектов Программы развития МБОУ СОШ №29 «От школы знаний – к школе жизни» и направлен на включение молодых специалистов в профессиональную

среду, обеспечивающую профессиональный и личностный рост молодого педагога.

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 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»;

- Программой развития МБОУ СОШ №29 «От школы знаний – к школе жизни» на период до 2025 года;

- приказом МБОУ СОШ №29 №Ш29-13-607/2 от 14.09.2022 «О назначении наставников молодых специалистов и вновь принятых педагогов».

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., 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., Голянкой 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.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Участники программы

Наставник:

Ковалева Екатерина Васильевна, учитель физической культуры высшей квалификационной категории. Вхожу в состав жюри школьного этапа всероссийской олимпиады школьников. Ежегодно транслирует свой опыт работы в рамках деятельности МО.

Являюсь научным руководителем проектов и исследовательских работ учащихся, экспертом по защите итогового индивидуального проекта обучающихся 9 классов.

Наставляемый:

Давыдов Максим Олегович, учитель физической культуры, молодой специалист 3 года.

Окончил Сургутский государственный университет факультет: физическая культура и спорт.

Мероприятия программы

*Мероприятия для наставляемого педагога
в рамках плана работы с молодыми специалистами*

№ п/п	Содержание	Срок
1	Утверждение плана работы с молодыми специалистами, определение наставников для сопровождения молодых педагогов	Сентябрь 2024
2	Консультации «Документация учителя физической культуры» «Формирование групп для внеурочной деятельности»	Сентябрь 2024 Октябрь 2024

	«Работа с электронным журналом»	
3	Участие молодого специалиста в городской декаде молодых специалистов	Сентябрь 2024
4	Участие в тренинге по профилактике эмоционального выгорания для молодых специалистов «Найди свой внутренний ресурс».	Сентябрь 2024
5	Участие молодого специалиста в мероприятиях ГМО молодых специалистов	В течение года
6	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи	В течение года
7	Посещение молодым специалистом уроков и внеклассных мероприятий педагогов школы	В течение года
8	Посещение молодым специалистом семинаров, консультаций на муниципальном уровне согласно плану МАУ «Информационно-методический центр», «Центр диагностики и консультирования»	В течение года
9	Содействие молодому специалисту в участии в конкурсах профессионального мастерства «Портфолио педагога»	По плану работы школы

Мероприятия, спланированные наставником и наставляемым с учетом индивидуальных потребностей и профессиональных затруднений наставляемого педагога, профессиональных компетенций и сильных сторон наставника

Тема самообразования молодого специалиста: Реализация внеурочной деятельности в рамках введения ФГОС по физической культуре.

План реализации самообразования:

№	Перечень мероприятий	Сроки	Результат
1.	Изучение документации учителя физической культуры	Сентябрь	Составление плана работы, графика работы. Сбор заявлений и формирование групп внеурочной деятельности.
2.	Изучение игровой методики для проведения занятий	Сентябрь-октябрь	Подбор подвижных игр для обучения учащихся навыку-плаванья.
3	Разработка программы внеурочной деятельности для 1	Сентябрь-октябрь	Составление программ внеурочной деятельности по плаванию.

	класса, 5 класса		
4	Разработка конспектов учебных занятий.	Октябрь-декабрь	Проведение учебных занятий с участниками образовательного процесса. Проведение предварительного тестирования плавательной подготовки учащихся.
5	Подготовка и проведение спортивного мероприятия	В течение года	Участие учащихся в соревнованиях.
6		Апрель	
7	Повышение профессиональной квалификации	В течение года	Прохождение курсов повышения квалификации. Посещение открытых занятий педагогов физической культуры. Участие в семинарах, практикумах, консультаций разного уровня.
8	Анализ и оценка результатов своей профессиональной деятельности	Май	Составление аналитического отчета деятельности учителя физической культуры за 2022-2023 учебный год

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Количественные:

100% реализация запланированных мероприятий программы

Участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы

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.

Формы контроля: наблюдение, диагностика профессиональных затруднений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые документы

Национальный проект «Образование»

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

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»

Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»

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.»

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»

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»

Программа развития МБОУ СОШ №29 «От школы знаний – к школе жизни» на период до 2025 года;

Приказ МБОУ СОШ №29 от 14.09.2022 №Ш29-13-607/2 «О назначении наставников молодых специалистов и вновь принятых педагогов»