

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЛИЦЕЙ ИМЕНИ ГЕНЕРАЛ-МАЙОРА ХИСМАТУЛИНА ВАСИЛИЯ ИВАНОВИЧА

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УВР

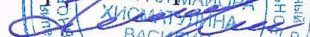
 И.Л. Бекреева

«14» сентября 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ лицея имени

генерал-майора Хисматулина В.И.

 С.В. Фисун

приказ № ЛХ-13-617/4 от «16» сентября 2024г.



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

**2 триместр
2024-2025 учебного года**

Наставник:

Гунбина Надежда Владимировна, учитель начальных классов

Наставляемый:

Белоус Анна Владимировна, учитель начальных классов,
молодой специалист первого года работы

г. Сургут, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	с.3
Актуальность программы	
Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа	
Цель и задачи программы	
Принципы наставничества	
Модель наставничества	
2. Содержание программы.....	с.8
Участники программы	
Мероприятия	
3. Планируемые результаты реализации программы.....	с.10
Количественные	
Качественные	
Формы контроля	
4. Список использованной литературы и источников.....	с.10
5. Приложения	

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы

Актуальность разработки и реализации персонализированных программ наставничества состоит в том, что в МБОУ лицее имени генерал-майора Хисматулина В.И. ежегодно трудятся молодые педагоги со стажем педагогической деятельности от 0 до 3-х лет. На 01 сентября 2024 года в ОУ работает 11 педагогов, 6 из которых являются молодыми специалистами первого года работы.

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%)¹.

В сентябре 2023 года в лицее было проведено анкетирование среди молодых специалистов с целью выявления профессиональных затруднений. В качестве диагностического инструментария использовалась анкета «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры», авторы С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Т. В. Володина.

Анализ анкет показал, что наибольшие затруднения у молодых педагогов вызывают: планирование и проведение уроков, использование на занятиях приемов деятельностного мышления; отношения и общение с учащимися и их родителями. При подготовке урока значительные трудности вызваны опасениями допустить теоретическую ошибку, нехваткой времени на подготовку к занятиям, а также неумение распределить время на выполнение рабочих задач. Во время проведения урока чаще всего молодые специалисты сталкиваются с организационными затруднениями, а именно: началом и завершением занятия, переходом от одного этапа к другому, «лишним» временем. Стоит обратить внимание, что педагогом не всегда удается наладить дисциплину в классе во время проведения занятий, возможно, что этот факт влияет и на их эмоциональное состояние, ведь одним из вариантов, выбранным большим количеством молодых специалистов, является сложность справиться с собственным волнением, тревожностью, растерянностью.

¹ Ширшова И. А. АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ
Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского

В организационной работе больше всего сил и времени у молодых специалистов отнимает планирование работы, это отчасти связано с неумением распределить время на выполнение рабочих задач. Самыми низкими являются показатели в сфере взаимоотношений с коллегами и администрацией, молодые специалисты чувствуют себя комфортно, что позволяет нам сделать вывод о «здоровой» атмосфере в коллективе и поддержке со стороны завучей и директора.

Остро стоит вопрос, связанный со взаимоотношениями с родителями. Многие молодые специалисты отмечают отстранённость родителей от школьной жизни ребёнка, что является следствием еще одного затруднения: непонимание и непринятие родителями существования проблем ребёнка в учёбе и поведении.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что молодым педагогам необходимо оказывать сопровождение, связанное не только с их профессиональной деятельностью (например, информирование по вопросам современных методик преподавания учебного предмета), но и предоставить консультации (в том числе психологические).

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 работников².

Проект «Наставничество» также включен в портфель проектов Программы развития лицея на 2023-2025 гг. 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»;

² Национальный проект «Образование», региональный портфель проектов

- 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 лицея имени генерал-майора Хисматулина В.И. на период до 2025 года;

- приказом МБОУ лицея имени генерал-майора Хисматулина В.И. от 06.05.2022 № ЛХ-13-234\2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ лицее имени генерал-майора Хисматулина В.И.».

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., Голянковой Н.М., Касаткиной Н.Э., Кожарской В.И., Солодовой Г.Г., Рудневой Е.Л., Чурековой Т.М.

Цель и задачи программы

Цель персонализированной программы: приобретение во 2 триместре 2024-2025 учебного года молодым педагогом Белоус Анной Владимировной необходимых компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставником Гунбиной Н.В.

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 форма наставничества «флеш-наставничество», предполагающая взаимодействие между одним наставляемым и 3 наставниками в течение учебного года.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Участники программы

Наставляемый:

Белоус Анна Владимировна, учитель начальных классов. Образование среднее профессиональное, Тюменский колледж цифровых и педагогических технологий (КЦПТ), 2024. Педагогического стажа нет, молодой специалист. В 2024 году прошла переподготовку по дополнительному профессиональному образованию, специальности среднего профессионального образования 44.02.01 Дошкольное образование.

Профессиональные затруднения и индивидуальные потребности:

1. Использование в практике наставляемого методов и приемов организации дисциплины в классе.
2. Организация работы с родительской общественностью.

Наставник:

Гунбина Надежда Владимировна - учитель начальных классов, награждена: Благодарственным письмом департамента образования города Сургута Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, 2022г., педагогический стаж 7 лет.

Гунбина Н.В. участвовала в проведении государственной итоговой аттестации в качестве организатора в аудитории, во внедрении ГИС Образование Югры. Надежда Владимировна является научным руководителем проектов и исследовательских работ учащихся, которые стали победителями, призёрами, и участниками лицейских, городских, окружных и всероссийских конкурсов и научно-практических конференций.

Надежда Владимировна в 2022-2023 учебном году заняла 2 место в лицейском конкурсе педагогического мастерства «Призвание» в номинации «Лучший урок начальной школы».

Мероприятия программы

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

№ п/п	Индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого	Мероприятия по взаимодействию наставников и наставляемого	Сроки
1	Использование в практике наставляемого методов и приемов организации дисциплины в классе.	Взаимопосещение уроков Индивидуальное сопровождение учителя и консультации	Декабрь- февраль 2024- 2025 года
2	Организация работы с родительской общественностью.	Посещение родительских собраний, сопровождение, консультации.	

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

№ п/п	Содержание деятельности	Срок	Ответственный
1	Разработка и утверждение персонализированной программы наставничества на 1 триместр	До 15 сентября	Педагог- наставник Наставляемый Бекреева И.Л., заместитель директора по УВР
2	Реализация запланированных мероприятий персонализированной программы наставничества	В течение 1 триместра	Педагог- наставник Наставляемый
3	Участие в проекте «Флеш-наставничество»	В течение года	Наставники и наставляемые
4	Участие молодых специалистов лицея в городской Декаде молодых специалистов	Сентябрь	Бекреева И.Л. заместитель директора по УВР Молодые специалисты
5	Участие молодых специалистов в мероприятиях ГМО молодых специалистов	В течение года	Бекреева И.Л. заместитель директора по УВР Молодые специалисты
6	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи	В течение года	Бекреева И.Л. Валишевская Е.В. Зайцева С.Л. заместители директора по УВР Педагоги-наставники
7	Посещение молодыми специалистами уроков и внеклассных мероприятий педагогов лицея	В течение года	Молодые специалисты Педагоги-наставники

8	Посещение молодыми специалистами семинаров, консультаций, открытых уроков на муниципальном уровне согласно плану МАУ «Информационно-организационный центр»	В течение года	Бекреева И.Л., Валишевская Е.В. Зайцева С.Л. заместители директора по УВР
9	Содействие молодым специалистам в участии в конкурсах профессионального мастерства «Призвание», «Портфолио педагога», «Педагогическая надежда» и др.	По плану работы лица	Педагоги- наставники Бекреева И.Л., Валишевская Е.В. Зайцева С.Л. заместители директора по УВР Кортусова Т.Н., методист
10	Методическая помощь молодым специалистам в их работе с одаренными учащимися (подготовка детей к олимпиадам, конкурсам, научно-практическим конференциям)	По плану работы лица	Педагоги- наставники

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Количественные:

100% реализация запланированных мероприятий программы

Участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы

Выполнение не менее 80% показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов ОУ за 2024-2025 учебный год

Качественные:

Положительная оценка взаимодействия наставников 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).

Поступление запросов участников на продолжение совместной работы.

Формы контроля: анкетирование, наблюдение на уроках, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности учителя по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов лица.

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»