

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

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

(учитель – молодой учитель)

2025-2026 учебный год

Наставник: Коренюгина Людмила Васильевна

Наставляемый: Решетняк Ольга Сергеевна

г. Сургут, 2025

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

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 гимназия имени Ф.К.Салманова;

- приказом МБОУ гимназия имени Ф.К. Салманова Приказ № ГС -13-547/4 от 28.08.2024г. «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества

педагогических работников в МБОУ гимназия 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., 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., 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, уважение 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

ФИО наставника	Должность	Стаж	Категория	Краткое описание опыта и характеристика компетенций, которыми готов делиться
Коренюгина Людмила Васильевна	Учитель начальных классов	25	высшая	разработка рабочих программ урочной и внеурочной деятельности, составление циклов уроков, подготовка учащихся к олимпиадам, научным конференциям, конкурсам, проектной деятельности

Наставляемый: ФИО	Образование	Должность	Стаж	Категория	
Решетняк	Высшее	Учитель	6	без	

Ольга Сергеевна		начальных классов		категории	
--------------------	--	----------------------	--	-----------	--

4.Актуальность программы

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

По результатам проведенной диагностики у Киселёвой Д.А. были выявлены следующие профессиональные дефициты:

- затруднения в постановке учебных целей;
- затруднения в дозировании учебного материала. Наставляемый испытывает трудности в поиске ценностного смысла в учебном материале (знание не ради знания, а для жизни);
- 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. Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

6. Цель программы:

оказание помощи молодому учителю в его профессиональном становлении.

Задачи программы:

1. активное целенаправленное формирование устойчивой и осознанной мотивации быть учителем;
2. организация внутришкольной методической работы с молодым учителем;
3. организация наставничества по различным направлениям с молодым учителем;
4. ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

5. адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

7. Обязанности наставника: - знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности; - разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету; - изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения; - знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений; - вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); - проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с

молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь; оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки; - личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора; - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда; - подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности молодого специалиста: - изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности; - выполнять план профессионального становления в установленные сроки; - постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности; - учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним; - совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; - периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

8. Ожидаемые результаты Программы

Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;

Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

9. Показатели эффективности внедрения Программы

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;

Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

Нормализация уровня тревожности;

Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

Повышение уровня самооценки наставляемого;

Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

10.Срок реализации программы

I этап: Запуск программы, сентябрь 2025 года.

II этап: Практическая реализация программы – сентябрь 2025 года.

III этап: Завершение программы – май 2026 года.

План работы на 2025-2026 учебный год.

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы
1.Организационно-консультативное	1.Работа с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя. 2.Работа с календарным учебным графиком, рабочими программами, списком учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году. 3. Помощь в составлении календарно-тематического планирования 4. Консультация по работе с электронным журналом, АИС «Весна» 5.Составление графика посещений уроков молодого специалиста.	Инструктажи, приказы, локальные акты и тд. Август-сентябрь
2. Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию	«Основные проблемы педагога, пути их решения»	Анкетирование вновь назначенного педагога, индивидуальные беседы. Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей. Август-сентябрь
	Составление плана работы по самообразованию	Практическое занятие
3. Учебно-методическое	«Основные требования к современному уроку»	Посещение уроков наставника и молодого учителя в течение учебного года. Ноябрь-март
	«Конспект и технологическая карта урока»	
	«Организация урока в рамках системно-деятельностного подхода»	
	«Активные методы обучения на уроках математики в начальной школе»	
	«Использование самоанализа урока для коррекции проблем»	
	Использование возможности современных образовательных платформ для организации и проведения дистанционного обучения учащихся, автоматизированной проверки предметных знаний, мониторинга успеваемости обучающихся.	

	Изучение различных видов формирующего оценивания	
	«Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке»	
	«Организация квазиисследования на уроке математики»	Практикум
	Составление текстов контрольных работ. Использование АИС «Весна» для оценки индивидуального прогресса ученика, планирования работы по преодолению образовательных дефицитов	Практическая работа
	«Проверка тетрадей в 3 классе» (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей)	Практическое занятие
4. Воспитательная работа.	Составление плана воспитательной работы в классе.	Знакомство с воспитательными системами (из опыта работы) Сентябрь
	Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).	Составление планов родительских собраний и консультаций Ноябрь-март
	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся с ОВЗ	Проведение анкетирования учащихся, родителей; (I полугодие) Составление характеристик; Организация взаимодействия педагога со школьным психологом, соц.педагогом, руководителями секций и кружков; Отслеживание результатов
	«Ведение электронного портфолио достижений обучающихся»	Практическое занятие; мастер-класс
	«Планирование внеурочной деятельности классного руководителя, направленной на сплочение детского коллектива»	Индивидуальная беседа; Взаимопосещение внеклассных мероприятий

4. Проектная деятельность в начальной школе	«Типы проектов в начальной школе. Этапы работы»	Участие учащихся в школьных и городских конференциях
---	---	--