

# **ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА**

## **НАСТАВНИЧЕСТВА**

**(учитель – учитель)**

**2024-2025 учебный год**

**Наставник:** Кочнева Анастасия Юрьевна

**Наставляемый:** Алмерзаев Ризван Русланович

## СОДЕРЖАНИЕ

### 1. Пояснительная записка

Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа

Форма наставничества

Участники программы

Актуальность программы

Содержание деятельности

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»;

- Программой развития МБОУ «Сергинская СОШ им. Н. И. Сирина»;

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.

## **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, 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.

### 3. Участники программы

#### Наставник:

ФИО	Должность	Стаж	Категория	Краткое описание опыта и характеристика компетенций, которыми готов делиться
Кочнева Анастасия Юрьевна	Учитель физической культуры	13	Первая квалификационная категория	Работа в государственных образовательных учреждениях, разработка рабочих программ урочной и внеурочной деятельности, составление циклов уроков, подготовка учащихся к олимпиадам, соревнованиям, конкурсам, проектной деятельности.

Наставляемый:

ФИО	Образование	Должность	Стаж	Категория
Алмерзаев Ризван Русланович	Высшее	Учитель физической культуры	-	-

**4. Актуальность программы (для конкретного наставляемого)**

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

По результатам проведенной диагностики у наставляемого были выявлены следующие профессиональные дефициты:

- ошибки и трудности в подборе технологий и методов обучения.

**5. Содержание деятельности**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация посещения молодым специалистом уроков опытных коллег.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности.

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации деятельности учащихся (соревнования, олимпиады, конкурсы, предметные недели, и др.).

6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.

7. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах для молодых специалистов.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;

- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

## 6. 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. Овладеть информацией касательно возможных целей урока физической культуры, прояснить критерии отбора нужной цели в зависимости от типа урока, разработать примеры заданий для каждой конкретной цели.
2. Систематизировать имеющийся дидактический материал, группировать его по темам, адаптировать его к современным реалиям.
3. Результаты контрольно-оценочной деятельности должны точно и объективно отслеживать отдельные стороны ученика – как в отношении освоения им системы знаний, так и в отношении освоения способов действия. Отметка в конце урока должна быть аргументирована по ряду параметров: правильность, самостоятельность, оригинальность.

## 7. 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.

## 8. 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..

## 9. 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	Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Сентябрь-октябрь	Наставник
2	1. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя. 2. Знакомство с календарным учебным графиком, рабочими программами, списком учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году. 3. Инструктаж по работе с электронным журналом. 4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования. 5. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.	Сентябрь-декабрь	Администрация, наставник
3	Методы и организационные формы обучения. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Анализ урока. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	В течении учебного года	Наставник
4	Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся Методика проведения внеклассных мероприятий. Знакомство с новыми педагогическими	В течении учебного года	

	технологиями		
5	Повышение методической культуры путем участия в семинарах, конференциях и пр.	В течении учебного года	Наставник
6	Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся.  Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.  Отчет наставника о работе за год	Май	Наставник

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

№ п/п	Содержание деятельности	Срок	Ответственный
1	Участие в качестве организатора школьного этапа ВОШ.	Октябрь	А.Ю. Кочнева
2	Участие в качестве члена жюри школьного этапа ВОШ.	Октябрь	
3	Участие в разработке рабочих программ в соответствии с ФОП	Сентябрь	
4	Встречи в формате наставник-наставляемый для обсуждения методических вопросов	Сентябрь 2024-май 2025	
5	Посещение уроков коллег с последующим анализом	Сентябрь 2024-май 2025	
6	Самостоятельная методическая работа – изучение вопросов, определенных совместно с наставником	Сентябрь 2024-май 2025	
7	Подготовка учащихся к участию в соревнованиях, конкурсах и т.д	Сентябрь 2024-май 2025	

*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	Отбор методов и приемов преподавания	Изучение методической литературы по вопросу, изучение опыта коллег, индивидуальные встречи для обсуждения идей Применение новых приемов и методик	Ноябрь-декабрь 2024
2	Систематизация учебного материала	Систематизация цифровых и бумажных ресурсов, группировка материалов по темам и уровням сложности, формирования банка заданий	В течение учебного года
3	Оценочная деятельность	Изучение методик оценочной деятельности, практическое применение различных приёмов на уроках с последующим описанием преимуществ/недостатков, формирование базы КИМов для проведения промежуточной, итоговой аттестации	Январь-март 2025

