


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №22  
ИМЕНИ Г.Ф. ПОНОМАРЕВА**

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УВР

 Кузьминская О.М.

«27» 09 2024 г

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Наставник:** Раевич Надежда Гаврииловна,  
учитель музыки, высшая квалификационная  
категория

**Наставляемый:** Калиева Карина Александровна,  
учитель музыки  
молодой специалист второго года работы

*г. Сургут*

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **Актуальность программы**

Актуальность разработки и реализации персонализированных программ наставничества состоит в том, что в МБОУ СОШ № 22 имени Г.Ф. Пономарева ежегодно увеличивается количество молодых педагогов. На 01 сентября 2024 года в школе работают 14 молодых специалистов со стажем педагогической деятельности от 1 до 3-х лет.

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.

Кроме того, Указом Президента Российской Федерации в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, 2023 год объявлен Годом педагога и наставника, что повышает роль наставнической деятельности в образовательных организациях.

### **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»
- приказом МБОУ СОШ № 22 имени Г.Ф. Пономарева от 26.08.2022 № Ш22-13-397/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 22 имени Г.Ф. Пономарева.».

### **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

#### Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	Калиева Карина Александровна
Образование:	Среднее профессиональное образование
Год окончания учебного заведения:	2023
Педагогический стаж:	1
Должность:	Учитель
Предмет:	Музыка, начальные классы
Учебная нагрузка:	28
Классы:	1-8
Классное руководство:	2

#### Сведения о педагоге - наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Радевич Надежда Гавриловна
Образование:	высшее
Год окончания учебного заведения:	1987, 2007
Педагогический стаж:	41
Должность:	Учитель
Предмет:	Музыка
Категория:	Высшая

## Мероприятия программы

*Мероприятия для наставляемого педагога в рамках  
городской Декады молодых специалистов*

Согласно плану МАУ «Информационно-организационный центр» на 2024-2025 год

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

<i>№ n/n</i>	<i>Содержание деятельности</i>	<i>Срок</i>	<i>Ответственный</i>
1	Определение наставников молодым и вновь назначенным специалистам.	Сентябрь	Кузьминская О.М, заместитель директора по УВР методист
2	Знакомство с учебными программами по предмету, с требованиями к оформлению документации и рабочих программ.	Сентябрь	Стеблянко А.С., методист, педагоги-наставники
3	Оказание помощи в составлении рабочих программ по предметам.	Сентябрь	Педагоги-наставники
4	Разработка и утверждение персонализированных программ наставничества	До 01 октября	Педагоги-наставники Наставляемые Кузьминская О.М, заместитель директора по УВР Стеблянко А.С., методист
5	Участие молодых специалистов школы в городской Декаде молодых специалистов	Сентябрь- октябрь	Стеблянко А.С., методист Молодые специалисты
6	Участие молодых специалистов школы в ГМО молодых специалистов	В течение года	Стеблянко А.С., методист Молодые специалисты
7	Реализация запланированных мероприятий персонализированных программ наставничества	В течение года	Педагоги-наставники Наставляемые Кузьминская О.М, заместитель директора по УВР Стеблянко А.С., методист
8	Оказание психологической помощи в адаптации молодым специалистам	В течение года	Янакова Е.Р., психолог
9	Посещение уроков у молодых и вновь прибывших специалистов с целью оказания методической помощи.	В течение учебного года.	Педагоги-наставники Кузьминская О.М, заместитель директора по УВР Стеблянко А.С., методист

10	Посещение молодыми и вновь назначенными специалистами уроков у учителей-наставников и всех учителей-предметников с целью повышения методического и педагогического мастерства. Совместное обсуждение посещенных уроков.	В течение учебного года.	Педагоги-наставники, учителя-предметники молодые и вновь прибывшие специалисты.
11	Посещение открытых уроков у всех учителей-предметников во время проведения предметных недель с целью повышения методического уровня.	В течение уч.года	Молодые и вновь назначенные специалисты
12	Посещение открытых уроков у молодых и вновь назначенных педагогов во время проведения методических недель	Февраль – апрель	Педагоги-наставники Стеблянко А.С., методист
13	Посещение молодыми специалистами семинаров, открытых уроков на муниципальном уровне согласно плану МАУ «Информационно-организационного центра»	В течение года	Молодые и вновь назначенные специалисты Стеблянко А.С., методист
14	Содействие молодым специалистам в участии в конкурсах профессионального мастерства школьного, муниципального, регионального уровней	В течении года	Педагоги-наставники Кузьминская О.М, заместитель директора по УВР Стеблянко А.С., методист
15	Анкетирование молодых специалистов по итогам работы за учебный год	Май	Педагоги-наставники Стеблянко А.С., методист
16	Подготовка годового отчета о работе с молодыми и вновь назначенными специалистами	Май	Педагоги-наставники

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

Месяц	Мероприятия
Сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационные мероприятия: традиции школы, ближайший и перспективный план работы школы.</li> <li>2. Нормативно-правовая база школы: программы, государственные стандарты, правила внутреннего распорядка школы. Работа со школьной документацией.</li> <li>3. Консультация для молодого педагога: " Развитие личности школьника".</li> <li>4. Осуществление знакомства с особенностями и направлениями работы ОО в области применения ЭОР на уроках и во внеурочной деятельности.</li> </ol>
Октябрь-ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультация «Общение учителя с родителями школьников».</li> <li>2. Посещение открытых уроков у учителей школы.</li> <li>3. Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из нее».</li> <li>4. Изучить Правила внутреннего трудового распорядка. Изучить Положение о текущей и промежуточной аттестации, положение о системе оценивания в ОО.</li> </ol>
Декабрь Январь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультация для вновь принятого педагога: "Задания по формированию функциональной грамотности».</li> <li>2. Презентация по теме самообразования.</li> <li>3. Посещение занятий с последующим анализом и коррекцией.</li> <li>4. Обсуждение темы самообразоваия.</li> </ol>
Февраль Март	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методическая выставка достижений.</li> <li>2. Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</li> <li>4. Консультации по возникающим вопросам.</li> </ol>
Апрель	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Взаимопосещение уроков.</li> <li>2. Анализ методических разработок молодого специалиста</li> </ol>
Май	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы. Составление отчёта по итогам работы с предложениями по дальнейшей деятельности.</li> </ol>



## **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 школы за 2023-2024 учебный год.

### *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 читательской грамотности по итогам диагностических процедур);

поступление запросов участников на продолжение совместной работы.