

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 12»

РАССМОТРЕНО
методическим советом
МБОУ «СШ №12»
протокол от 25.08.2023 № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СШ №12»
_____ О.А. Лещинская
приказ от 29.08.2023 № 1117/01-13
Копия верна

**Персонализированная программа по
наставничеству молодого педагога
Врабця Александра Витальевича, учителя
физической культуры
МБОУ «Средняя школа №12»
на 2023-2024 учебный год**

Педагог-наставник:
Кугаева Екатерина Федоровна,
учитель физической культуры,
квалификационная категория

г. Нижневартовск,
2023 год

Паспорт программы

Наименование программы	Персонализированная программа по наставничеству молодого педагога Врabria А.В., учителя физической культуры
Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"> - Указ президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; - Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ); - Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н); - Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель) (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н); - Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской федерации на период до 2025 года; - <i>Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 21.05.2021 №286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;</i> - Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.; - Национальный проект «Образование»; - Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Постановление администрации города Нижневартовска от 17.09.2014 № 1858 (ред. 17.02.2020) «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030 года»; - Приказ департамента образования администрации г. Нижневартовска от 30.03.2022 №237 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»; - Приказ МБОУ 2СШ № 12» от 04.02.2022 № 124/01-13 «О внедрении и реализации целевой модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ № 12» в 2021-2022 учебном году»; - Устав МБОУ «СШ № 12»; - Основная образовательная программа МБОУ «СШ №12» НОО - Проект МБОУ «СШ №12» по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост» на 2021-2025 годы

Название учреждения	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 12» (сокращенное – МБОУ «СШ №12»)
Юридический адрес (с указанием индекса)	628611, Российская федерация, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, г. Нижневартовск, ул. Нефтяников, дом 66 а
Телефон (код и номер)	(3466) 45-95-55, 45-95-58
e-mail	school12nv@rambler.ru
Сайт	http://school12.edu-nv.ru
Руководитель программы	Лещинская Ольга Алексеевна, директор МБОУ «СШ №12»
Педагог-наставник, автор-составитель программы	<i>Кугаева Екатерина Федоровна, учитель физической культуры</i>
Наставляемый	<i>Врабий Александр Витальевич, учитель физической культуры</i>
Характеристика наставляемого	<ul style="list-style-type: none"> - возраст _____ (до 35 лет); - впервые принят молодым специалистом в образовательное учреждение, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности, - <i>имеющий стаж педагогической деятельности 1год,</i>
Цель, задачи программы	<p>Цель: содействие непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого молодого педагогического работника/начинающего специалиста, его самореализации и закреплению в педагогической профессии.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество; - выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств: добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно и ответственно выполнять должностные обязанности; - оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения; - адаптация усвоение традиций и правил поведения в школе, обучаемых к корпоративной культуре; - оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей; - содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, выработке навыков профессионального поведения педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством; - знакомить педагога с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень

<p>Сроки и этапы реализации программы</p>	<p>Срок реализации программы: 2023 – 2024 учебный год</p> <p>Этапы реализации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Аналитико-прогностический (август - сентябрь 2022г.) – диагностика и проблемно-ориентированный анализ профессиональных дефицитов наставляемого, разработка концепции и стратегии достижения конечных целей, персонализированной программы наставничества; 2. Основной (преобразующий (сентябрь 2022г.– апрель 2023г.) – проведение программных мероприятий, получение методического продукта); 4. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический) (май 2023г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации программы и развития личностного потенциала наставляемого, разработка персонализированной программы наставничества на следующий учебный год
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Наставляемый:</p> <ul style="list-style-type: none"> - овладел необходимыми теоретическими знаниями, практическими навыками организации учебной деятельности, применяет технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода, ИКТ, цифровые образовательные ресурсы; - исполняет трудовые функции в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности; - системно повышает уровень своей профессиональной компетентности посредством активного участия в различных формах методической деятельности, прохождения курсовой подготовки, самообразования; - создал собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования, распространяет свой педагогический опыт через публикации, участие в заседаниях педагогических советов школы, городских форсайт-центров, муниципальных методических объединений и научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства; - повысил уровень успеваемости и улучшил поведение обучающихся в подшефных классах; - преодолел чувство неуверенности при осуществлении образовательного процесса, проявляет положительное психоэмоциональное состояние, удовлетворен собственной работой; - продолжил педагогическую деятельность в школе в следующем учебном году
<p>Социальный эффект реализации программы</p>	<p>Социальным эффектом организации работы по программе будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Наставляемые педагоги получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. Все это будет способствовать созданию в школе единого сплоченного педагогического коллектива, ориентированного на системное повышение качества образования обучающихся</p>

Пояснительная записка

Возрастание социальной роли учителя в постиндустриальную эпоху сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарта педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач национального проекта «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования. При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности нуждаются в персонализированной методической и психологической помощи.

Эффективным механизмом решения обозначенных выше проблем является реализация в школе системы (целевой модели) наставничества.

Наставничество обеспечивает профессиональное становление, развитие и адаптацию молодых педагогов к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, формирование их мотивации к непрерывному профессиональному образованию и саморазвитию.

Реализация целевой модели осуществляется на основании персонализированной программы наставничества.

Персонализированная программа наставничества – это документ, фиксирующий содержание совместной деятельности наставника и наставляемого по непрерывному профессиональному образованию наставляемого в установленный ими период.

Посредством персонализированной программы наставляемый педагог реализует право на выбор индивидуального маршрута повышения своей квалификации. Программа разрабатывается с учетом характера внутрикорпоративной культуры развития кадров в МБОУ «СШ №12» и предложений по повышению профессиональной компетенции в условиях муниципальной методической службы и региональной системы дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

В помощь педагогам разработан примерный макет персонализированной программы наставничества (приложение №1).

Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип *научности* предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип *системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) 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;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) 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;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) 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.

Основное содержание педагогического наставничества заключается в следующем:

- оказание помощи молодым специалистам при изучении нормативно-правовых документов;

- изучение и внедрение в практику образовательной организации передового педагогического опыта;

- совершенствование теоретических знаний и практических умений педагогического мастерства;

- ознакомление с новыми достижениями психолого-педагогических наук и методики преподавания предмета;

- изучение и анализ учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций;

- овладение учебным материалом и организации собственного учебно-познавательного процесса;
- овладение новыми формами и методами оценивания учебных достижений учащихся;
- помощь в изучении индивидуальных особенностей школьников и т. д.

Персонализированная программа предусматривает форму наставничества «учитель – учитель» – взаимодействие молодого педагога с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт школы основными вариантами являются:

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Срок реализации персонализированной программы наставничества: в течение 2023-2024 учебного года.

Этапы реализации программы:

1. Аналитико-прогностический (август - сентябрь 2022г.) – диагностика и проблемно-ориентированный анализ профессиональных дефицитов наставляемого, разработка концепции и стратегии достижения конечных целей, персонализированной программы наставничества.

2. Основной (преобразующий (сентябрь 2022г.– апрель 2023г.) – проведение программных мероприятий, получение методического продукта).

4. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический) (май 2023г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации программы и развития личностного потенциала наставляемого, разработка персонализированной программы наставничества на следующий учебный год.

I. Цель, задачи, предполагаемые результаты реализации персонализированной программы наставничества

Цель: содействие непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого

молодого педагогического работника/начинающего специалиста, его самореализации и закреплению в педагогической профессии.

Задачи:

- ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество;

- выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств: добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно и ответственно выполнять должностные обязанности;

- оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения;

- адаптация усвоение традиций и правил поведения в школе, обучаемых к корпоративной культуре;

- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей;

- содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, выработке навыков профессионального поведения педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагога с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Предполагаемые результаты:

наставляемый:

- овладел необходимыми теоретическими знаниями, практическими навыками организации учебной деятельности, применяет технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода, ИКТ, цифровые образовательные ресурсы;

- исполняет трудовые функции в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности;

- системно повышает уровень своей профессиональной компетентности посредством активного участия в различных формах методической деятельности, прохождения курсовой подготовки, самообразования;

- создал собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования, распространяет свой педагогический опыт через публикации, участие в заседаниях педагогических советов школы, городских форсайт-центров,

муниципальных методических объединений и научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства;

- совместно с учителем наставником разработал методический продукт в виде программно-методических комплектов, ЦОР для осуществления образовательного процесса;

- повысил уровень успеваемости и улучшил поведение обучающихся в подшефных классах;

- преодолел чувство неуверенности при осуществлении образовательного процесса, проявляет положительное психоэмоциональное состояние, удовлетворен собственной работой;

- продолжил педагогическую деятельность в школе в следующем учебном году.

II. Условия реализации персонализированной программы наставничества

2.1. Кадровое обеспечение.

В реализации персонализированной программы задействованы педагогические кадры МБОУ «СШ №12»:

1. Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

Характеристика наставника:

ФИО	Кугаева Екатерина Федоровна
Должность	Учитель физической культуре
Сведения об образовании	Высшее образование
Стаж: - педагогический - работы в школе	Педагогический стаж-37 лет. Стаж работы в школе- 37 лет.
Сведения об аттестации	Высшая квалификационная категория 2019г.
Повышение квалификации	2021г.
Сведения о педагогической системе	
Достижения	

2. Наставляемый – педагогический работник в возрасте до 35 лет со стажем педагогической работы не более 3-х лет (написать как в паспорте к программе), участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставник находится во взаимодействии со всеми специалистами, задействованными в реализации системы наставничества и структурами образовательного учреждения, осуществляющими работу с наставляемыми (предметные методические объединения, социально-психологическая служба, школа молодого педагога, методический (педагогический) совет).

Характеристика наставляемого:

ФИО	Врабий Александр Витальевич
Должность	Учитель физической культуры
Сведения об образовании	Высшее образование
Стаж: - педагогический - работы в школе	Педагогический стаж- 2 года. Стаж работы в школе- 2 года.
Сведения об аттестации	не имеет
Повышение квалификации	
Достижения	
Компетентностные дефициты наставляемого, выявленные в ходе первоначальной диагностики:	
1. Недостаток методических знаний и умений в сфере воспитания обучающихся.	
2. Недостаточная правовая компетентность молодых специалистов.	
3. Трудности в решении педагогических задач выдвигаемые требованиями ФГОС	
4. Недостаточная сформированность методической компетентности молодого специалиста	
Общие выводы:	
1. О готовности наставляемого работать в соответствии с профстандартом педагога: <i>«готов в основном»</i> ,	
2. О потребности молодого педагога в персонифицированной научно-методической помощи по уровням: <i>«нуждаюсь в помощи по отдельным вопросам»</i>	

Права и обязанности наставника и наставляемого

Наставник		Наставляемый	
права	обязанности	права	обязанности
- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;	- руководствоваться требованиями законодательства РФ, региональными и локальными нормативными правовыми актами МБОУ «СШ № 12» при осуществлении наставнической деятельности;	- систематически повышать свой профессиональный уровень;	- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого	- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального	- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;	- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества
		- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;	
		- вносить на рассмотрение	

<p>осуществляется наставничество;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обращаться с заявлением к куратору и руководителю МБОУ «СШ № 12» с просьбой о сложении с него обязанностей наставника; - осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий 	<p>кругозора, в т.ч. и на личном примере;</p> <ul style="list-style-type: none"> - создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности; - составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества персонализированную программу наставничества на год (далее работа планируется на каждый учебный год); содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов образовательной организации; оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений; выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности; в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности и поручения совместно с молодым педагогом; передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы; всесторонне изучать деловые и моральные качества молодого специалиста, его отношение к детям, коллегам, родителям; 	<p>предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обращаться к куратору и директору МБОУ «СШ № 12» организации с ходатайством о замене наставника 	<p>в установленные сроки;</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации; - знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации; - выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей; - совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей; - устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения; - проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе; - учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним
---	---	--	--

	<p>быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения; проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся недостатков; периодически докладывать руководителю о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессионального становления; предоставлять руководителю отчет об итогах выполнения индивидуального плана обучения.</p> <p>- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение</p>		
--	---	--	--

3. Куратор – заместитель директора по учебной работе:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состав наставников и школьного методического объединения наставников, вносит предложения об отстранении от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ №12»;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, организует описание

наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим объединением наставников и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

4. Системный администратор – заместитель директора по учебной работе:

- совместно с куратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- создает специальный раздел (рубрику) «Наставничество» на официальном сайте МБОУ «СШ №12»;

- на сайте размещает сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральную, региональную и локальную нормативно-правовую базу в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программы наставничества педагогических работников МБОУ «СШ № 12»;

- публикует результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ №12» после их завершения.

5. Психолог МБОУ «СШ №12»:

- согласовывает темы, формы, направления наставничества с учетом положений психологической науки;

- формулирует рекомендации и оказывает психологическую помощь в формировании пар с учетом пожеланий педагогов и взаимной симпатии;
- собирает ожидания участников от совместной работы;
- устанавливает обратную связь для оценки удовлетворенности проведенной работы.

6. Наставники входят в состав методического объединения педагогов-наставников МБОУ «СШ №12».

Методическое объединение наставников:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методическом сопровождении в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;
- помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в МБОУ «СШ №12»;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- совместно с директором МБОУ «СШ №12», куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) МБОУ «СШ №12» и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

2.2. Научно-методическое обеспечение.

При реализации персонализированной программы наставничества используется следующий учебно-методический комплекс:

- 1) Авторской программой Лях В.И., Зданевич А.А. «Комплексная программа физического воспитания учащихся 1-11 классов» – М.: Просвещение, 2010 .
- 2) Физическая культура. 1-4 классы: учебник для общеобразовательных организаций (В.И. Лях .-3-е изд.-.М.:Просвещение,2016-176 с ил.-(Школа России)

Диагностика компетентностных дефицитов учителя.

В основу планирования персонализированной программы наставничества ложатся результаты диагностики компетентностных дефицитов наставляемого педагога.

В период первичной адаптации наставляемого (1 год работы) проводится диагностика «Примерная анкета для начинающего учителя» (приложение №2).

Во второй и третий год работы профессиональные дефициты определяются на основе диагностической методики (приложение №3):

- «*Обобщенная оценка эффективности урока в соответствии с ФГОС (Таблица 1); «Оценка эффективности урока физической культуры в соответствии с ФГОС» (Таблица №4);*

- «Анализ методов развития познавательных интересов обучающихся» (приложение №4);

- «Анализ методов мотивации достижения успеха обучающихся» (приложение №5).

По итогам анкетирования наставник совместно с наставляемым делают общие выводы:

- о готовности наставляемого работать в соответствии с профстандартом педагога по уровням: «готов в полной мере», «готов в основном», «готов частично», «не готов»;

- о потребности молодого педагога в персонифицированной научно-методической помощи по уровням: «могу оказать помощь другим», «нуждаюсь в помощи по отдельным вопросам», «не нуждаюсь в помощи».

Анализ данных, получаемых с помощью диагностических методик, позволяет проектировать соответствующие модели персонифицированного сопровождения молодого учителя с учетом региональных и институциональных особенностей образовательной организации.

Формы и методы персонификации методического сопровождения наставляемого учителя.

При организации наставничества используется широкий спектр форм и методов методического сопровождения наставляемого учителя: проблемные семинары, конференции по обмену опытом, мастер-классы, тренинги, коучинг и прочие.

Активно применяется форма консультации:

- обсуждение со специалистом (педагогом, психологом, юристом и др.) какого-либо важного практического вопроса;

- совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи;

непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;

- вид планового занятия с учителем или группой педагогов по определенной теме.

При этом консультант может выступать в разных ролях:

- эксперта, оценивающего результаты деятельности и на этой основе дающего практические советы;

- диагноста, помогающего выявить причины профессиональных неудач;

- ментора (наставника), демонстрирующего способ решения профессиональной задачи и др.

Консультирование может осуществляться с привлечением внешних кадровых ресурсов – высококвалифицированных специалистов, владеющих специальными знаниями и способами деятельности, необходимыми для их практического применения.

Наибольшим потенциалом в оказании методической помощи начинающему педагогу обладает форма наставничества.

Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник совместно с наставляемым в течение пяти рабочих дней со дня назначения составляет персонализированную программу наставничества.

Система методической деятельности по персонифицированному сопровождению молодого учителя включает такие взаимосвязанные, взаимообусловленные и последовательные действия, как:

- диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов учителей в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС ОО в целостном образовательном процессе;

- анализ, идентификация и осознание учителями профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;

- поиск и реализация оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;

- оказание различных видов персонифицированной помощи учителям (методической, психологической, научной, технологической и пр.).

В персонализированной программе наставничества также предусматриваются:

- мероприятия по оказанию содействия в ознакомлении с правовыми актами, регламентирующими профессиональную деятельность наставляемого, иными документами и материалами, необходимыми для работы;

- мероприятия по оказанию содействия в работе по предмету, организации урочной и внеурочной деятельности, работе в качестве классного руководителя, участию в методической работе, работе со школьной документацией, работе по саморазвитию, работе с родителями и др.

- мероприятия по ознакомлению наставляемого с формами и методами

работы с многоуровневой системой оценки качества образования, методикой проведения интерактивных уроков с использованием цифровых ресурсов ведущих электронных школ РФ и др.

Завершение персонализированной программы наставничества.

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана-графика мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества на официальном сайте МБОУ «СШ №12» создается специальный раздел (рубрика) «Наставничество».

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ №12» публикуются на майте после их завершения.

2.3. Материально-техническое обеспечение

Наставничество осуществляется на базе МБОУ «СШ №12» с использованием учебных помещений, компьютерного, интерактивного и учебно-лабораторного оборудования, закрепленных за наставником и наставляемым.

III. Механизм реализации персонализированной программы наставничества

План-график мероприятий персонализированной программы наставничества на 2023 - 2024 учебный год

Профессиональная проблема, выявленная по итогам диагностики компетентностный дефицитов	Мероприятие по решению профессиональной проблемы	Сроки исполнения	Необходимые ресурсы и профессиональные связи	Предполагаемый результат (продукт)
1. Недостаток методических знаний и умений в сфере воспитания обучающихся.	Изучение методических пособий и рекомендаций.	2023-2024г.	Прохождение курсов повышения квалификации.	Повышение методических знаний и умений.
2. Недостаточная правовая компетентность молодых специалистов.	Изучение нормативно-правовой документации	2023-2024г.	Нормативно-правовые документы.	Повышение правовой компетенции
3. Трудности в решении педагогических задач выдвигаемые требованиями ФГОС	Изучение требований ФГОС по физической культуре	2023-2024г.	Нормативно-правовые документы.	Повышение знаний требований ФГОС и умение решать педагогические задачи
4. Недостаточная сформированность методической компетентности молодого специалиста	Дидактическая подготовка, совершенствование методов и приемов обучения.	2023-2024г.	Прохождение курсов повышения квалификации.	Повышение методической компетентности молодого педагога.

Используемая литература

1. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. - [Электронное издание] - М.:

Перспектива, 2020. -108 с. - Электрон. данн. - Ссылка доступа:
<https://itdperspectiva.page.link/recschool>