

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 12»

РАССМОТРЕНО
методическим советом
МБОУ «СШ №12»
протокол от 29.08.2023 №1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СШ №12»
_____ О.А. Лещинская
приказ от 31.08.2023 № 951/01-13
Копия верна

**Персонализированная программа наставничества
молодого педагога
Савельевой Ольги Вячеславовны,
учителя иностранных языков
МБОУ «Средняя школа №12»
на 2023-2024 учебный год**

Педагог-наставник:
Гусева Ольга Влади-
мировна,
высшая квалификаци-
онная категория

Паспорт программы

Наименование программы	Персонализированная программа наставничества молодого педагога
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; - Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 21.05.2021 №287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»; - 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 «СШ № 12» от 14.04.2022 № 533/01-13 «О реализации системы наставничества МБОУ «СШ №12» в 2022-2024гг.» - Устав МБОУ «СШ № 12»; - Основная образовательная программа ООО; - 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	Гусева Ольга Владимировна, учитель английского языка МБОУ «СШ №12»
Наставляемый	Савельева Ольга Вячеславовна, учитель иностранных языков МБОУ «СШ №12»
Характеристика наставляемого	- возраст 29 лет; - стаж педагогической деятельности - 4 года; - трудоустроен на должность «учитель иностранных языков»
Цель, задачи программы	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: 1) Изучить нормативные документы, регламентирующие наставническую деятельность. 2) Провести стартовую диагностику, определить профессиональные дефициты учителя, провести их анализ, наметить поиск и пути реализации конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем. 3) Содействовать в освоении наставляемым эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, выработке навыков профессионального поведения педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством. 4) Последовательно осуществлять оптимизацию процесса профессионального становления педагога, оказывать помощь в профессиональной адаптации наставляемого, развивать стремление повышать свой уровень профессиональной компетенции. 5) Создавать «ситуацию успеха», мотивировать педагога к непрерывному профессиональному росту, самообразованию и саморазвитию. 6) Мотивировать наставляемого на самореализацию и самоактуализацию личности педагога, к реализации своей компетентности через активную деятельность, диссеминацию опыта профессиональному сообществу и прочному закреплению в педагогической профессии.
Сроки и этапы реализации программы	Срок реализации программы: 2023 – 2024 учебный год Этапы реализации: 1. Аналитико-прогностический (август - сентябрь 2023г.) – диагностика и проблемно-ориентированный анализ профессиональных дефицитов наставляемого, разработка концепции и стратегии достижения конечных целей, персонализированной программы наставничества. 2. Основной (преобразующий (сентябрь 2023г.– апрель 2024г.) – проведение программных мероприятий, получение методического продукта). 4. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический, май 2024г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации программы и развития личностного потенциала

	наставляемого, разработка персонализированной программы наставничества на следующий учебный год.
Ожидаемые результаты	<p>Наставляемый:</p> <ul style="list-style-type: none"> - усвоит необходимый объем теоретических знаний, практических навыков организации учебной деятельности, применение технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода, ИКТ, цифровых образовательных ресурсов; - будет приводить в исполнение трудовые функции в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности; - повысит уровень своей профессиональной компетентности посредством активного участия в различных формах методической деятельности, прохождения курсовой подготовки, самообразования; - научится разрабатывать собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования, - начнет осуществлять диссеминацию своего педагогического опыта через публикации, участие в заседаниях педагогических советов школы, городских форсайт-центрах, муниципальных методических объединений и научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства; - продолжит создавать условия для повышения качества знаний обучающихся; - повысит уровень профессиональной компетенции и продолжит развитие личностного потенциала.
Социальный эффект реализации программы	<p>Социальным эффектом организации работы по программе будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Наставляемый педагог получит 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 современных условиях сопро-

вождается 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 персонифицированной 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.

Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип выявления профессиональных дефицитов и приоритетов;
- 2) принцип признания активной и ведущей роли наставляемого в собственном профессиональном развитии;

3) принцип приоритетности саморазвития в самореализации наставляемого;

4) принцип профессиональной мобильности: формирование ключевых компетенций, постоянное обновление содержания профессионального обучения;

5) принцип рефлексивно-ценностного отношения наставляемого к профессиональному опыту;

6) принцип формирования новых образовательных потребностей и построения новых образовательных маршрутов;

7) принцип совместной продуктивной деятельности наставнической пары «педагог-педагог»;

8) принцип реверсивного наставничества «обучая, учимся сами»;

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

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 обучающихся;

- 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 основным вариантом является:

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

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

Этапы реализации программы:

1. Аналитико-прогностический (август - сентябрь 2023г.) – диагностика и проблемно-ориентированный анализ профессиональных дефицитов наставляемого, разработка концепции и стратегии достижения конечных целей, персонализированной программы наставничества.

2. Основной (преобразующий (сентябрь 2023г. – апрель 2024г.) – проведение программных мероприятий, получение методического продукта).

3. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический, май 2024г.) – 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:

- 1) Изучить нормативные документы, регламентирующие наставническую деятельность.
- 2) Провести стартовую диагностику, определить профессиональные дефициты учителя, провести их анализ, наметить поиск и пути реализации конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем.
- 3) Содействовать в освоении наставляемым эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, выработке навыков профессионального поведения педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством.
- 4) Последовательно осуществлять оптимизацию процесса профессионального становления педагога, оказывать помощь в профессиональной адаптации наставляемого, развивать стремление повышать свой уровень профессиональной компетенции.
- 5) Создавать «ситуацию успеха», мотивировать педагога к непрерывному профессиональному росту, самообразованию и саморазвитию.
- 6) Мотивировать наставляемого на самореализацию и самоактуализацию личности педагога, к реализации своей компетентности через активную деятельность, диссеминацию опыта профессиональному сообществу и прочному закреплению в педагогической профессии.

Предполагаемые результаты:

наставляемый:

- усвоит необходимый объем теоретических знаний, практических навыков организации учебной деятельности, применение технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода, ИКТ, цифровых образовательных ресурсов;
- будет приводить в исполнение трудовые функции в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности;
- повысит уровень своей профессиональной компетентности посредством активного участия в различных формах методической деятельности, прохождения курсовой подготовки, самообразования;
- научится разрабатывать собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования,
- начнет осуществлять диссеминацию своего педагогического опыта через публикации, участие в заседаниях педагогических советов школы, городских форсайт-центрах, муниципальных методических объединений и научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства;
- продолжит создавать условия для повышения качества знаний обучающихся;
- повысит уровень профессиональной компетенции и продолжит развитие личностного потенциала.

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	Гусева Ольга Владимировна
Должность	Учитель иностранных языков МБОУ «СШ №12»
Сведения об образовании	Пятигорский государственный педагогический институт иностранных языков, учитель немецкого и английского языков
Стаж: - педагогический	Педагогический стаж – 6 лет Стаж работы в школе – 6 лет

- работы в школе	
Сведения об аттестации	Первая квалификационная категория
Повышение квалификации	<p>Прошла обучение на курсах повышения квалификации: «Учитель иностранного языка: преподавание предмета в соответствии с ФГОС ООО и СОО. Профессиональные компетенции» (72ч., 2020г.), «Цифровая грамотность педагога. Дистанционные технологии обучения» (108ч., 2021г.), «Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений» (144ч., 2022г.), «Конструирование современного урока иностранного языка в рамках реализации обновленного ФГОС ООО» (72ч., 2023г.)</p>
Представление администрации школы о достижениях наставника	<p>Эффективно осуществляет учебный процесс в качестве учителя иностранных языков, применяет на практике содержательно-методические аспекты использования информационно-образовательной среды в контексте федеральных государственных образовательных стандартов.</p> <p>Результаты освоения обучающимися образовательной программы по итогам мониторингов имеют положительную динамику, которую подтверждают следующие показатели: 100%-я успеваемость по предмету учебного плана «английский язык» и 65%-75% качества знаний на протяжении последних трёх лет.</p> <p>Имеет стабильно высокие показатели в подготовке обучающихся к государственной итоговой аттестации по английскому языку: ежегодно показывает 100%-ю успеваемость и высокие показатели качества знаний. 8 выпускников учителя были награждены медалью «За особые успехи в учении».</p> <p>Ольга Владимировна активно участвует в реализации школьной программы «Одаренные дети», использует современные образовательные, а также IT-технологии, способствующие развитию познавательной активности и творческой самостоятельности обучающихся. Ее ученики становились победителями и призерами интеллектуальных конкурсов и олимпиад городского и всероссийского уровней.</p> <p>Ольга Владимировна добилась стабильных позитивных результатов деятельности, работая в качестве классного руководителя с 2021 года. Используя современные воспитательные технологии, она создала условия для самореализации обучающихся во внеурочное время. В классном коллективе зафиксирована 100% занятость обучающихся в кружках и секциях, как результат – более 50 призовых мест по различным направлениям дополнительного образования.</p> <p>В рамках осуществления социального партнерства являлась организатором проведения для обучающихся 5-11 классов предметной олимпиады на платформе «Учи.ру», «Какаду», «Британский Бульдог» по английскому языку.</p> <p>Приняла участие в работе творческой группы по разработке диагностического материала и персонализированной программы для молодых специалистов на 2023-2024 учебный</p>

	год и приступила к реализации персонализированной программы молодого педагога МБОУ «СШ №12» Савельевой О.В.
Ведомственные и отраслевые награды	<p>За добросовестный труд и высокий профессионализм Ольга Владимировна отмечена следующими грамотами и Благодарственными письмами:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Благодарственное письмо Южно-Уральского государственного университета за успешную подготовку школьников к олимпиаде, 2023г., 2. Благодарственное письмо Всероссийского СМИ «Мир олимпиад» за подготовку победителей IV Всероссийской олимпиады по английскому языку, 2022г., 3. Благодарственные письма оргкомитета Всероссийской образовательной платформы «Учи.ру» за помощь в проведении онлайн-олимпиад, 2021-2023гг., 4. Благодарственное письмо оргкомитета Международного языкового конкурса «Какаду» за помощь в организации и проведении конкурса, 2021г., 5. Благодарственное письмо от учредителей Фонда помощи «Вера» и Фонда «Дом с маяком» за помощь детям и благотворительную деятельность, 2023г., 6. Благодарственное письмо администратора социальной сети «НС портал» за активное участие в работе Образовательной социальной сети «НС портал», 2023г., 7. Грамота Нижневартковского городского профессионального союза работников народного образования и науки РФ за активную многолетнюю работу в Профессиональном союзе, 2023г.

2. Наставляемый – педагогический работник в возрасте до 35 лет, 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	Савельева Ольга Вячеславовна
Должность	Учитель иностранных языков

Сведения об образовании	<p>2017г. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение Высшего образования «Нижевартовский государственный университет», специальность Лингвистика, квалификация Бакалавр;</p> <p>2017г. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение Высшего образования «Нижевартовский государственный университет», специальность Иностранный язык, квалификация учитель английского языка;</p> <p>2019г. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение Высшего образования «Нижевартовский государственный университет», специальность Лингвистика, квалификация Магистр</p>
Стаж: - педагогический - работы в школе	<p>Педагогический стаж – 4 года Стаж работы в школе – 1 год</p>
Сведения об аттестации	не имеет
Повышение квалификации	<p>Курсы повышения квалификации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования в соответствии с приказом Минпросвещения России №287 от 31 мая 2021 года, 72ч., 2021г. 2.Использование верифицированного цифрового контента в предметном обучении, 36ч., 2022г. 3. Основы здорового питания (для детей школьного возраста), 15ч., 2022г. 4. Разговоры о важном: система работы классного руководителя (куратора), 58ч., 2022г. 5. Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений, 144ч., 2022г.
Достижения	<p>Участие в ШЭО по английскому языку 2021г., Международный дистанционный конкурс «Инфоурок», 3 призера, 2021г., Международная олимпиада по английскому языку «Skysmart», 3 победителя, 2 призера, 2021г. Международный дистанционный конкурс «Звездный час» по английскому языку (5-9 классы) – 6 дипломов призеров и победителей, 2022г.;</p> <p>Международный игровой конкурс «British Bulldog» (5-9 классы) - 6 дипломов призеров и победителей, 2021г., 2022г.;</p> <p>IV Всероссийская олимпиада школьников по английскому языку - 2 призовых места, 2022г.</p> <p>Международная интернет-олимпиада по английскому языку - 1 победитель, 2022г.</p>
Компетентностные дефициты наставляемого, выявленные в ходе первоначальной диагностики:	
1. Затруднения в организации дифференцированного обучения	
2. Технология составления ИОМ и его реализация	
3. Способы создания на уроках ситуации успеха у обучающихся с низкой учебной мотивацией	

4. Критериальное оценивание результатов учебной деятельности

Общие выводы:

1. О готовности наставляемого работать в соответствии с профстандартом педагога: «готов в основном»;
2. О потребности молодого педагога в персонифицированной научно-методической помощи по уровням: «нуждаюсь в помощи по отдельным вопросам».

Права и обязанности наставника и наставляемого

Наставник		Наставляемый	
права	обязанности	права	обязанности
<ul style="list-style-type: none"> - привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия; - знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество; - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - руководствоваться требованиями законодательства РФ, региональными и локальными нормативными правовыми актами МБОУ «СШ № 12» при осуществлении наставнической деятельности; - осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере; - 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; 	<ul style="list-style-type: none"> - систематически повышать свой профессиональный уровень; - участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников; - обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью; - вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации; - обращаться к куратору и директору МБОУ «СШ № 12» организации с ходатайством о замене наставника 	<ul style="list-style-type: none"> - 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; - реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки; - 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 за-

	<p>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; 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>		<p>труднения; - 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>
--	---	--	---

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 наставниче-

ства 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) Савельева О.В. Рабочая программа учебного курса «Английский язык» для обучающихся 2, 3, 4 классов.

2) Быкова Н., Дули Д., Поспелова М., Эванс В. Учебник «Английский в фокусе» для 2, 3, 4, 6, 8 классов.

3) Быкова Н.И., Дули Д., Эванс В., Поспелова М.Д. Spotlight, 6, 8 Teacher's book / Английский в фокусе 6, 8 класс. Книга для учителя.

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 компетентностно-ориентированного урока изобразительного искусства (Таблица №2); «Оценка эффективности урока технологии в соответствии с ФГОС» (Таблица №3); (Таблица №4); «Оценка эффективности урока английского языка в соответствии с ФГОС» (Таблица №5).

- «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 персонализированной 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 индивидуального образовательного маршрута в рамках 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 наставниче-

ства 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 сайте 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)
Затруднения в организации дифференцированного обучения	Посещение молодым педагогом уроков наставника, совместное их обсуждение. Выбор оптимальных форм, методов и приемов обучения.	2023-2024г.	-	Учебный процесс организован в соответствии с новым ФГОС, на уроке присутствует групповая и парная формы работы, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся.

Технология составления ИОМ и его реализация.	Изучить технологию составления ИОМ освоить эффективные способы его реализации.	2023-2024г.	-	Процесс обучения носит индивидуализированный характер, соответствует принципам ФГОС.
Способы создания на уроках ситуации успеха у обучающихся с низкой учебной мотивацией	Посещение молодым педагогом уроков наставника, совместное их обсуждение. Подбор методической литературы для самообразования наставляемого. Выбор оптимальных форм, методов и приемов обучения.	2023-2024г.	-	Обучающиеся с низкой учебной мотивацией активно включены в учебный процесс, имеют достижения, как учебные, так и личностные.
Критериальное оценивание результатов учебной деятельности	Посещение молодым педагогом уроков наставника, совместное их обсуждение. Подбор методической литературы для самообразования наставляемого. Выбор оптимальных форм, методов и приемов обучения.	2023-2024г.	-	Оценивание на уроке проводится в соответствии с объективными критериями. Позиция учителя всегда четко и доступно аргументирована для обучающихся.

План-график профессионального саморазвития педагога

на 2023 - 2024 учебный год

Форма профессионального саморазвития	Планируемое мероприятие
Методическая тема: «Использование Интернет-ресурсов для повышения эффективности обучения»	Представление опыта на школьном методическом семинаре, заседании МО учителей иностранных языков
Изучение законодательной и нормативной правовой базы	ФЗ «Об образовании» Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189 г. Москва «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в обще-

	<p>образовательных учреждениях" (с изменениями на 24 ноября 2015 года)»</p> <p>Приказ Министерства образования и науки «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»</p> <p>Нормативно-правовая документация касающаяся публикации и распространения цифровых образовательных ресурсов</p>
Освоение инновационного педагогического опыта (изучение, апробация образовательных технологий, авторских теорий, методик)	Освоение ИКТ (просмотр вебинаров и семинаров по теме, чтение методической литературы, просмотр практических видеуроков в рамках решения конкретных прикладных ИКТ задач)
Курсовая подготовка (переподготовка)	<p>Цифровая грамотность педагога. Дистанционные технологии обучения.</p> <p>Эффективные методики изучения иностранных языков.</p> <p>Проектирование и разработка индивидуального образовательного маршрута обучающегося как способ повышения качества образовательной деятельности.</p> <p>Инновационные образовательные технологии в условиях реализации ФГОС начального общего, основного общего образования.</p>
Разработка программно-методических, учебно-дидактических материалов, цифровых образовательных ресурсов	Создание сайта и наполнение его цифровыми образовательными ресурсами
Участие в семинарах, вебинарах, научно-практических конференциях, в деятельности творческих лабораторий, временных проектных командах, сетевых сообществах, региональных и федеральных инновационных площадках и т.п.	КПК Сбербанк «Развитие личностного потенциала»
Участие в конкурсах педагогического мастерства	<p>Педагогические инициативы;</p> <p>Всероссийские педагогические конкурсы: «Лучший урок с использованием ИКТ», «Лучший сайт педагога»</p>
Трансляция педагогического опыта в профессиональной среде (мастер-классы, открытые уроки, публикации, доклады на заседаниях МО, педагогических советов, научно-практических конференциях, выступления на заседаниях городских Форсайт-центров, публикации опыта, в том числе на образовательных порталах, сайтах и т.п.)	Представление опыта работы на методических семинарах ОО, заседаниях школьного и городского МО учителей иностранных языков, заседаниях МО «Совет наставников и молодых педагогов»; публикации методических разработок на образовательных порталах и сайтах «Инфоурок», «Школлеги».
Руководство профессиональными педагогическими сообществами, наставничество	

(тьюторство)	
Взаимодействие с социальными партнерами	Создание интерактивных заданий, организация участия школьников в дистанционных олимпиадах: интернет платформы Skysmart, Учи.ру, Foxford, РЭШ и тд.
Подготовка к прохождению аттестационных процедур, в том числе поддержка в актуальном состоянии личного Интернет-ресурса	Планируется
Другие формы профессионального саморазвития	Работа с образовательными платформами: EdX, Corsera, Futurelearn, Openlearning, rosuchebnik

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>