

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

<b>Наименование программы</b>	Персонализированная программа наставничества молодого педагога
<b>Нормативно-правовая база</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Указ президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</li> <li>- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ);</li> <li>- 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);</li> <li>- 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);</li> <li>- Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года;</li> <li>- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 21.05.2021 №287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;</li> <li>- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.;</li> <li>- Национальный проект «Образование»;</li> <li>- 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»;</li> <li>- 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»;</li> <li>- Приказ департамента образования администрации г. Нижневартовска от 30.03.2022 №237 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»;</li> <li>- Приказ МБОУ «СШ № 12» от 14.04.2022 № 533/01-13 «О реализации системы наставничества МБОУ «СШ №12» в 2022-2024гг.»</li> <li>- Устав МБОУ «СШ № 12»;</li> <li>- Основная образовательная программа ООО;</li> <li>- Проект МБОУ «СШ №12» по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост» на 2021-2025 годы</li> </ul>
<b>Название учреждения</b>	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 12» (сокращенное – МБОУ «СШ №12»)

<b>Юридический адрес (с указанием индекса)</b>	628611, Российская федерация, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, г. Нижневартовск, ул. Нефтяников, дом 66 а
<b>Телефон (код и номер)</b>	(3466) 45-95-55, 45-95-58
<b>e-mail</b>	school12nv@rambler.ru
<b>Сайт</b>	http://school12.edu-nv.ru
<b>Руководитель программы</b>	Лещинская Ольга Алексеевна, директор МБОУ «СШ №12»
<b>Педагог-наставник, автор-составитель программы</b>	Гусева Ольга Владимировна, учитель английского языка МБОУ «СШ №12»
<b>Наставляемый</b>	Савельева Ольга Вячеславовна, учитель иностранных языков МБОУ «СШ №12»
<b>Характеристика наставляемого</b>	- возраст 29 лет; - стаж педагогической деятельности - 4 года; - трудоустроен на должность «учитель иностранных языков»
<b>Цель, задачи программы</b>	<b>Цель:</b> содействие непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого молодого педагогического работника/начинающего специалиста, его самореализации и закреплению в педагогической профессии. <b>Задачи:</b> 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.
<b>Сроки и этапы реализации программы</b>	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.
<b>Ожидаемые результаты</b>	<p>Наставляемый:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- усвоит необходимый объем теоретических знаний, практических навыков организации учебной деятельности, применение технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода, ИКТ, цифровых образовательных ресурсов;</li> <li>- будет приводить в исполнение трудовые функции в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности;</li> <li>- повысит уровень своей профессиональной компетентности посредством активного участия в различных формах методической деятельности, прохождения курсовой подготовки, самообразования;</li> <li>- научится разрабатывать собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования,</li> <li>- 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;</li> <li>- продолжит создавать условия для повышения качества знаний обучающихся;</li> <li>- повысит уровень профессиональной компетенции и продолжит развитие личностного потенциала.</li> </ul>
<b>Социальный эффект реализации программы</b>	<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"> <li>1. Благодарственное письмо Южно-Уральского государственного университета за успешную подготовку школьников к олимпиаде, 2023г.,</li> <li>2. Благодарственное письмо Всероссийского СМИ «Мир олимпиад» за подготовку победителей IV Всероссийской олимпиады по английскому языку, 2022г.,</li> <li>3. Благодарственные письма оргкомитета Всероссийской образовательной платформы «Учи.ру» за помощь в проведении онлайн-олимпиад, 2021-2023гг.,</li> <li>4. Благодарственное письмо оргкомитета Международного языкового конкурса «Какаду» за помощь в организации и проведении конкурса, 2021г.,</li> <li>5. Благодарственное письмо от учредителей Фонда помощи «Вера» и Фонда «Дом с маяком» за помощь детям и благотворительную деятельность, 2023г.,</li> <li>6. Благодарственное письмо администратора социальной сети «НС портал» за активное участие в работе Образовательной социальной сети «НС портал», 2023г.,</li> <li>7. Грамота Нижневартковского городского профессионального союза работников народного образования и науки РФ за активную многолетнюю работу в Профессиональном союзе, 2023г.</li> </ol>

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"> <li>1. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования в соответствии с приказом Минпросвещения России №287 от 31 мая 2021 года, 72ч., 2021г.</li> <li>2.Использование верифицированного цифрового контента в предметном обучении, 36ч., 2022г.</li> <li>3. Основы здорового питания (для детей школьного возраста), 15ч., 2022г.</li> <li>4. Разговоры о важном: система работы классного руководителя (куратора), 58ч., 2022г.</li> <li>5. Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений, 144ч., 2022г.</li> </ol>
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>
<b>Компетентностные дефициты наставляемого, выявленные в ходе первоначальной диагностики:</b>	
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"> <li>- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;</li> <li>- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;</li> <li>- обращаться с заявлением к куратору и руководителю МБОУ «СШ № 12» с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;</li> <li>- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- руководствоваться требованиями законодательства РФ, региональными и локальными нормативными правовыми актами МБОУ «СШ № 12» при осуществлении наставнической деятельности;</li> <li>- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;</li> <li>- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;</li> <li>- составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества персонализированную программу наставничества на год (далее работа планируется на каждый учебный год);</li> <li>- содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов образовательной организации;</li> <li>- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- систематически повышать свой профессиональный уровень;</li> <li>- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;</li> <li>- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;</li> <li>- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;</li> <li>- обращаться к куратору и директору МБОУ «СШ № 12» организации с ходатайством о замене наставника</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;</li> <li>- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;</li> <li>- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;</li> <li>- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;</li> <li>- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;</li> <li>- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные за-</li> </ul>

	<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**

<b>Форма профессионального саморазвития</b>	<b>Планируемое мероприятие</b>
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>