

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 10»

РАССМОТРЕНО  
методическим советом  
МАОУ «СОШ №10»  
протокол от 20.09.2023 № 1



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ «СОШ №10»  
О.Г.Родионова  
Приказ от 20.09.2023 № 62 - Д

Персонализированная программа наставничества  
молодого педагога  
Ложкина Вячеслава Юрьевича  
учителя математики  
МАОУ «СОШ № 10»  
на 2023-2024 уч.год

Педагог-наставник:  
Полякова Елена  
Владимировна  
учитель  
первая квалификационная  
категория

го Краснотурьинск  
2023 год

## Паспорт программы

<b>Наименование программы</b>	<b>Персонализированная программа наставничества молодого педагога</b>
<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>- 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>- Приказ МАОУ «СОШ № 10» от 20.09.2023г. № 62 - Д «О создании наставнических групп в МАОУ «СОШ № 10» в 2023-2024 учебном году»;</li> <li>- Устав МАОУ «СОШ № 10»;</li> </ul> <p>Программа МАОУ «СОШ № 10 « по работе с молодыми специалистами.</p>
<b>Название</b>	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

<b>учреждения</b>	«Средняя общеобразовательная школа № 10» (сокращенное – МАОУ «СОШ №1»)
<b>Юридический адрес (с указанием индекса)</b>	624443, Свердловская область, г. Краснотурьинск, ул. Кирова, 24
<b>Телефон (код и номер)</b>	8 (34384) 5 – 91 - 15
<b>e-mail</b>	
<b>Сайт</b>	
<b>Руководитель программы</b>	Полякова Елена Владимировна, заместитель директора по УВР
<b>Педагог-наставник, автор-составитель программы</b>	Полякова Елена Владимировна, учитель
<b>Наставляемый</b>	Ложкин Вячеслав Юрьевич , учитель математики
<b>Характеристика наставляемого</b>	- возраст 24 года; - имеющий стаж педагогической деятельности – 0 год
<b>Цель, задачи программы</b>	<p><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.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество;</li> <li>- выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств: добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно и ответственно выполнять должностные обязанности;</li> <li>- оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения;</li> <li>- адаптация усвоение традиций и правил поведения в школе, обучаемых к корпоративной культуре;</li> <li>- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей;</li> <li>- содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, выработке навыков профессионального поведения педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;</li> <li>- знакомить педагога с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень</li> </ul>
<b>Сроки и этапы реализации программы</b>	Срок реализации программы: 2023 – 2024 учебный год Этапы реализации: 1. Аналитико-прогностический ( сентябрь - октябрь 2023г.) –

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

## Пояснительная записка

Возрастание социальной роли учителя в постиндустриальную эпоху сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарта педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030года» 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 характеравнутрикорпоративной культуры развития кадров в МАОУ «СОШ № 10» .

В помощь педагогам разработан примерный макет персонализированной программы наставничества

(приложение

№1).

**Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:**

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

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

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

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

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

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

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

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

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Основное содержание педагогического наставничества заключается в следующем:

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

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

- совершенствование теоретических знаний и практических умений педагогического мастерства;

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

- изучение и анализ учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций;
- овладение учебным материалом и организации собственного учебно-познавательного процесса;
- овладение новыми формами и методами оценивания учебных достижений учащихся;
- помощь в изучении индивидуальных особенностей школьников и т. д.

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

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

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

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

#### **Этапы реализации программы:**

1. Аналитико-прогностический (октябрь - ноябрь 2023г.) – диагностика и проблемно-ориентированный анализ профессиональных дефицитов наставляемого, разработка концепции и стратегии достижения конечных целей, персонализированной программы наставничества.
2. Основной (преобразующий (октябрь 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:**

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

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

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

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

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

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

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

**Предполагаемые результаты:**

наставляемый:

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

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

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



- создал собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования, распространяет свой педагогический опыт через публикации, участие в заседаниях педагогических советов школы, городских методических объединений и научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства;

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

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

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

- продолжил педагогическую деятельность в школе в следующем учебном году.

## **II. Условия реализации персонализированной программы наставничества**

### **2.1. Кадровое обеспечение.**

В реализации персонализированной программы задействованы педагогические кадры МАОУ «СОШ № 10»

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	Полякова Елена Владимировна
Должность	Учитель географии
Сведения об образовании	Высшее
Стаж: - педагогический - работы в школе	32 года
Сведения об аттестации	первая квалификационная категория
Повышение квалификации	Курсы повышения квалификации:
Представление администрации школы о результатах	Елена Владимировна системно повышает уровень своего педагогического мастерства, выстраивая стратегии профессионального роста в соответствии с приоритетными направлениями развития муниципальной и региональной систем

<p>деятельности наставника</p>	<p>образования, национальным проектом «Образование». Профессиональные задачи направлены на повышение доступности и качества образования, формирование и развитие у обучающихся интеллектуальных и творческих способностей, высоких нравственных качеств, воспитание гражданина и патриота своего города и страны.</p> <p>В своей деятельности Полякова Е.В. реализует различные педагогические инициативы, внедряет инновационные образовательные технологии. Разработала и успешно реализует рабочие образовательные программы.</p> <p>Учитель владеет ИКТ, активно применяет ЦОР в урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>Участие в реализации общешкольной программы "Работа с одаренными детьми – успех каждого", позволяет учителю системно формировать и развивать познавательную активность обучающихся. Они являются участниками, победителями и призёрами предметных олимпиад и конкурсов разного уровня.</p> <p>Полякову Е.В. отличает активная гражданская позиция, вместе со своими воспитанниками она принимает участие во всех общешкольных и городских акциях, направленных на улучшение качества жизни горожан и патриотическое воспитание подрастающего поколения: "Посылка солдату", "Бессмертный полк", тематические выставки и праздники, посвящённые празднованию Дня Победы в Великой Отечественной войне, мероприятия по уборке и благоустройству территории школы и микрорайона.</p>
<p>Достижения</p>	<p>За последние 5 лет результаты высокого профессионализма учителя подтверждаются победами обучающихся в городских, интеллектуальных конкурсах и олимпиадах:</p>

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

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

**Характеристика наставляемого:**

ФИО	Ложкин Вячеслав Юрьевич
Должность	Учитель математики
Сведения об образовании	Высшее не педагогическое
Стаж: - педагогический - работы в школе	- год - год
Сведения об аттестации	-
Повышение квалификации	Курсы повышения квалификации: Профессиональная переподготовка
Достижения	-

**Компетентностные дефициты наставляемого,  
выявленные в ходе первоначальной диагностики:**

1. Структурирование урока и внеурочного занятия.
2. Рациональное распределение времени на каждом этапе урока.
3. Организация рефлексии на учебных занятиях.
4. Применение в образовательном процессе системно-деятельностного подхода, технологии проектной и исследовательской деятельности.
5. Организация группового взаимодействия с обучающимися.
5. Мотивация обучающихся к активной учебной деятельности.
6. Установление доверительного отношения с детьми.
7. Поддержание рабочей дисциплины во время занятий и мероприятий.
8. Взаимодействие с родителями
<b>Общие выводы:</b>
1. О готовности наставляемого работать в соответствии с профстандартом педагога: «готов в полной мере»
2. О потребности молодого педагога в персонифицированной научно-методической помощи по уровням: «нуждаюсь в помощи по отдельным вопросам»

**Права и обязанности наставника и наставляемого**

<b>Наставник</b>		<b>Наставляемый</b>	
<b>права</b>	<b>обязанности</b>	<b>права</b>	<b>обязанности</b>
<p>- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогически работников образовательной организации с их согласия;</p> <p>- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;</p> <p>- обращаться с заявлением к куратору и</p>	<p>- руководовать требованиями законодательства РФ, региональными и локальными нормативными правовыми актами МАОУ «СОШ № 10» при осуществлении наставнической деятельности;</p> <p>- осуществляют включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;</p> <p>- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества</p>	<p>- систематически повышать свой профессиональный уровень;</p> <p>- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;</p> <p>- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;</p> <p>- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества</p>	<p>- 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 в сфере наставничества педагогических работников;</p> <p>- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;</p> <p>- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка</p>

<p>руководителю МАОУ «СОШ № 10» с просьбой осложении с него обязанностей наставника; - осуществляют мониторинг деятельности</p>	<p>педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности; - составить в течение 5 рабочих дней с начала</p>	<p>педагогически х работников образовательно й организации; обращаться к куратору и директору МАОУ «СОШ № 10» организации</p>	<p>образовательно й организации; - знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в</p>
---	--	---	--

<p>наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий</p>	<p>Срока наставничества персонализированную программу наставничества на год (далее работа планируется на каждый учебный год); содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностям и, основными направлениям и деятельности, с порядком исполнения локальных актов образовательной организации; оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений; выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности; в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности 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</p>	<p>с ходатайством о замене наставника</p>	<p>образовательно й организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <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 затруднения;</li> <li>- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;</li> <li>- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним</li> </ul>
---	---	---	--

	проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения; проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся		
--	---	--	--

	<p>недостатков; периодически докладывать руководителю о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессионального становления; предоставлять руководителю отчет об итогах выполнения индивидуального плана обучения. -рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение</p>		
--	--	--	--

### 3. Куратор – заместитель директора по учебной работе:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состав наставников и школьного методического объединения наставников, вносит предложения об отстранении от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе;
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ «СОШ № 10»
- совместно с техническим специалистом 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, 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. Технический специалист:

- 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 МАОУ «СОШ № 10»;

- на сайте размещает сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральную, региональную и локальную нормативно-правовую базу в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программы наставничества педагогических работников МАОУ «СОШ № 10»;

- публикует результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МАОУ «СОШ № 10» после их завершения.

#### 5. Психолог МАОУ «СОШ № 10»:

- 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 МАОУ «СОШ № 10»

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 МАОУ «СОШ № 10»;

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

- совместно с директором МАОУ «СОШ № 10», 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) МАОУ «СОШ № 10» и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

## **2.2. Научно-методическое обеспечение.**

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

### **Диагностика компетентностных дефицитов учителя.**

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

В период первичной адаптации наставляемого определяются на основе диагностической методики:

- «Обобщенная оценка эффективности урока в соответствии с ФГОС.
- «Анализ методов развития познавательных интересов обучающихся»;
- «Анализ методов мотивации достижения успеха обучающихся».

По итогам анкетирования наставник совместно с наставляемым делают общие выводы:

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

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

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

### **Формы и методы персонификации методического сопровождения наставляемого учителя.**

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

Активно применяется форма консультации:

- обсуждение со специалистом (педагогом, психологом, юристом и др.)какого-либо важного практического вопроса;
- совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи;
- непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;
- вид планового занятия с учителем или группой педагогов по определенной теме.

При этом консультант может выступать в разных ролях:

- эксперта, оценивающего результаты деятельности и на этой

основе дающего практические советы;

- диагноста, помогающего выявить причины профессиональных неудач;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В персонализированной программе наставничества также предусматриваются:

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

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

- мероприятия по ознакомлению наставляемого с формами и методами работы с многоуровневой системой оценки качества образования, методикой проведения интерактивных уроков с использованием цифровых ресурсов ведущих электронных школ РФ и др.

### **Завершение персонализированной программы наставничества.**

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

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

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

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

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества на официальном сайте МАОУ «СОШ № 10» создается специальный раздел (рубрика) «Наставничество».

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

Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МАОУ «СОШ № 10» публикуются на сайте после их завершения.

### **2.3. Материально-техническое обеспечение**

Наставничество осуществляется на базе МАОУ «СОШ № 10» 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)
Изучение механизма заказа учебников, дидактического, наглядного и других материалов	Изучение нормативно-правовой документации	Сентябрь	Нормативно-правовые документы.	Повышение правовой компетенции
Знакомство с требованиями к подготовке, проведению и анализу урока, внеурочного занятия	Изучение методических пособий и рекомендаций.	Сентябрь	Прохождение курсов повышения квалификации.	Повышение методических знаний и умений.
<p>Выбор оптимальных форм, методов и приемов обучения при профессиональных затруднениях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- точно рассчитать время на уроке;</li> <li>- логично выстроить последовательность этапов урока;</li> <li>- при объяснении материала;</li> <li>- выбора форм и методов организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;</li> <li>- установления контакта с детьми;</li> <li>- правильно задать психологическую дистанцию в общении с детьми: отношения выстраиваются либо формальные,</li> </ul>	<p>Изучение требований ФГОС ООО по математике.</p> <p>Изучение методических пособий и рекомендаций.</p> <p>Изучение УМК по Математике под редакцией ..... 5 – 9 классы.</p> <p>Изучение инновационных технологий по преподаванию предмета Математика.</p> <p>Посещение занятий наставника и коллег.</p> <p>Консультативная помощь</p>	В течение учебного года	Прохождение курсов повышения квалификации. Участие в вебинарах по актуальным проблемам обучения и воспитания.	Повышение методических знаний и умений. Повышение знаний требований ФГОС и умение решать педагогические задачи

<p>либо неоправданно близкие;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- поддержки рабочей дисциплины во время занятий и мероприятий;</li> <li>- быстро перестроиться во время занятий, как того требует ситуация;</li> <li>- как себя вести в ситуациях, когда дети замечают допущенную учителем ошибку;</li> <li>- правильно реагировать в ситуациях, когда дети ведут себя грубо и неуважительно по отношению к молодому учителю;</li> <li>- взаимопонимания с коллегами;</li> <li>- в выборе нужного стиля общения с родителями разного пола, возраста, социального положения;</li> <li>- недоверия со стороны родителей;</li> <li>- сохранения эмоционального равновесия в общении с настойчивыми, агрессивно или неуважительно настроенными родителями детей;</li> <li>- находить нужные слова для того, чтобы сформулировать родителям проблемы их детей;</li> <li>- выступать перед родительской аудиторией, когда на тебя смотрит столько пристрастных глаз и других.</li> </ul>	<p>наставника.</p> <p>Консультации с психологом.</p> <p>Подготовка выступлений на школьном методическом объединении учителей естественно-научного цикла и технологического профиля.</p> <p>Участие в заседаниях городского методического объединения учителей математики.</p> <p>Формирование наставляемым методической копилки программно-методических и дидактических материалов, ЦОР.</p> <p>Активное использование ан уроках ИКТ.</p>			
---	---	--	--	--

Изучение требований и разработка рабочих учебных программ урочной и внеурочной деятельности	Изучение нормативно-правовой документации, ФГОС ООО.	Октябрь - ноябрь	Нормативно-правовые документы.	Повышение знаний требований ФГОС и умение решать педагогические задачи
Разработка календарно-тематического плана, подбор материалов для систематического повторения, практических, лабораторных работ	Изучение методических пособий и рекомендаций. Изучение УМК по Математике под редакцией .....5 – 9 классы.	Октябрь - ноябрь	Прохождение курсов повышения квалификации.	Повышение методических знаний и умений.
Подготовка к урокам. Разбор наиболее трудных тем, методик раскрытия наиболее сложных тем	Внедрение ИКТ в образовательном процессе. Модернизация концепции преподавания предметной области «Математика».	В течение года	Прохождение курсов повышения квалификации.	Повышение методических знаний и умений
Подбор дидактического материала, наглядных пособий, текстов задач, упражнений, контрольных работ	Изучение методических пособий и рекомендаций. Изучение УМК по Математике под редакцией ... 5 – 9 класы	Октябрь - ноябрь	Апробация УМК ..... в разработке программ по математикев 5 – 9 классах.	Повышение методических знаний и умений
Посещение наставником уроков молодого учителя с последующим тщательным анализом		В течение года	Проведение открытых уроков.	Повышение методической компетентности молодого педагога.
Посещение молодым педагогом уроков наставника, совместное их обсуждение		В течение года	Посещение открытых уроков.	Повышение методической компетентности молодого педагога.
Подбор методической литературы для самообразования наставляемого	Изучение нормативно-правовой документации, ФГОС ООО, методической литературы.	Октябрь	Нормативно-правовые документы.	Повышение методической компетентности молодого педагога.



<p>Оказание помощи в выборе тематики повышения квалификации в форме курсовой подготовки, участия в семинарах, вебинарах, научно-практических конференциях, заседаниях форсайт-центра молодых педагогических работников образовательных учреждений города, муниципальных методических объединений по преподаваемой учебной дисциплине</p>	<p>Консультации по выбору тематики повышения квалификации в форме курсовой работы. Консультация по выбору семинаров, вебинаров, научно-практических конференций, заседаний форсайт-центра молодых педагогических работников образовательных учреждений города, муниципальных методических объединений по преподаваемой учебной дисциплине</p>	<p>В течение года</p>	<p>Прохождение курсов повышения квалификации.</p>	<p>Участие в семинарах, вебинарах, научно-практических конференциях.</p>
<p>Оказание помощи в обобщении и распространении педагогического опыта на заседаниях школьного предметного методического объединения и конкурсах профессионального мастерства в сфере образования</p>	<p>Участие в проведении педагогического совета, заседания школьного методического объединения.</p>	<p>В течение года</p>	<p>Обмен педагогическим опытом со старшими коллегами.</p>	<p>Повышение методических знаний и умений</p>
<p>Помощь педагогу в подготовке к аттестации на присвоение квалификационной категории при наличии значимых профессиональных достижений</p>	<p>Дидактическая подготовка, совершенствование методов и приемов обучения.</p>	<p>Май</p>	<p>Участие обучающихся в Всероссийской олимпиаде школьников, в городском уровне</p>	<p>Повышение методических знаний и умений</p>

## 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>
2. <https://edsoo.ru>
3. <https://prosv.ru>
4. <https://rosuchebnik.ru>
- 5.