

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Лянторская средняя общеобразовательная школа №4»**

**СОГЛАСОВАНО**  
методическим советом  
МБОУ «Лянторская СОШ №4»  
протокол № 1  
от «30» августа 2023г.

**УТВЕРЖДЕНО**  
педагогическим советом  
МБОУ «Лянторская СОШ №4»  
О.Я.Саютина

приказ № 345  
от «1» сентября 2023г.

**Персонализированная программа  
наставничества  
Баязитовой Эльвины Ринатовны,  
учителя труда (технологии) и  
изобразительного искусства  
МБОУ «Лянторская СОШ №4»  
на 2023-2026 учебный год**

Педагог-наставник:  
Сурма Любовь  
Викторовна, учитель  
технологии,  
высшая  
квалификационная  
категория

г. Лянтор, 2023 год

## Паспорт программы

<b>Наименование программы</b>	Персонализированная программа наставничества вновь принятого на работу 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>- Приказ департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района от 19.08.2020 № 465 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Сургутского района»;</li> <li>- Приказ МБОУ «Лянторская СОШ №4» от 30.08.2023 №438 «О реализации целевой модели наставничества»;</li> <li>- Устав МБОУ «Лянторская СОШ № 4»;</li> <li>- Основная образовательная программа НОО</li> </ul>
<b>Название учреждения</b>	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лянторская средняя общеобразовательная школа №4» (сокращенное – МБОУ «Лянторская СОШ №4»)
<b>Юридический адрес (с указанием индекса)</b>	628611, Российская Федерация, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, г. Лянтор, ул. Эстонских Дорожников, строение 44
<b>Телефон (код и номер)</b>	8(34638) 25-6-87
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:lschool4@mail.ru">lschool4@mail.ru</a>
<b>Сайт</b>	<a href="https://lschool4.gosuslugi.ru">https://lschool4.gosuslugi.ru</a>
<b>Руководитель программы</b>	Саютина Ольга Яковлевна, директор МБОУ «Лянторская СОШ №4»
<b>Педагог-наставник, автор-составитель программы</b>	Сурма Любовь Викторовна, учитель труда (технологии) и ИЗО, высшей квалификационной категории МБОУ «Лянторская СОШ №4»

<b>Наставляемый</b>	Баязитова Эльвина Ринатовна, учитель труда (технологии) и изобразительного искусства, МБОУ «Лянторская СОШ №4»
<b>Характеристика наставляемого</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- возраст 23 года;</li> <li>- имеющий стаж педагогической деятельности 1 год;</li> <li>- трудоустроен на должность «учитель труда (технологии) и изобразительного искусства»</li> </ul>
<b>Цель, задачи программы</b>	<p><b>Цель:</b> содействие непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого вновь принятого педагогического работника, 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>	<p>Срок реализации программы: 2023 – 2026 учебный год</p> <p>Этапы реализации:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Аналитико-прогностический (август - сентябрь 2023г.) – диагностика и проблемно-ориентированный анализ профессиональных дефицитов наставляемого, разработка концепции и стратегии достижения конечных целей, персонализированной программы наставничества.</li> <li>2. Основной (преобразующий (сентябрь 2023г.– апрель 2026г.) – проведение программных мероприятий, получение методического продукта).</li> <li>3. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический) (май 2026г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации программы и развития личностного потенциала наставляемого, разработка персонализированной программы наставничества на следующий учебный год.</li> </ol>

<p><b>Ожидаемые результаты</b></p>	<p>Наставляемый:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-усвоение необходимых теоретических знаний, практических навыков организации учебной деятельности, применение технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода, ИКТ, цифровых образовательных ресурсов;</li> <li>-исполнение трудовых функций в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности;</li> <li>-системное повышение уровня своей профессиональной компетентности посредством активного участия в различных формах методической деятельности, прохождения курсовой подготовки, самообразования;</li> <li>-разработка собственных программно-методических продуктов: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования, диссеминация своего педагогического опыта через публикации, участие в заседаниях педагогических советов школы, городских форсайт-центров, муниципальных методических объединений и научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства;</li> <li>-повышение качества знаний обучающихся;</li> <li>-повышение уровня профессиональной компетенции и развитие личностного потенциала.</li> </ul>
<p><b>Социальный эффект реализации программы</b></p>	<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. Наставляемые педагоги получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. Все это будет способствовать созданию в школе единого сплоченного педагогического коллектива, ориентированного на системное повышение качества образования обучающихся.</p>

### **Пояснительная записка**

Возрастание социальной роли учителя в постиндустриальную эпоху сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессионального 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 «Лянторская СОШ №4» 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 *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 учебнопознавательного 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 вновь принятого на работу 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 – вновь принятый на работу специалист», классический вариант поддержки для приобретения вновь принятым на работу специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

**Срок реализации персонализированной программы наставничества:** в течение 2023-2026 учебного года.

#### **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 2026г.) – проведение программных мероприятий, получение методического продукта). Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико - прогностический) (май 2026г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации программы и развития личностного потенциала наставляемого, разработка персонализированной программы наставничества на следующий учебный год.

## **I.**

### **II. Цель, задачи, предполагаемые результаты реализации персонализированной программы наставничества**

**Цель:** содействие непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого молодого педагогического работника/начинающего специалиста, его самореализации и закреплению в педагогической профессии.

#### **Задачи:**

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

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

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

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

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

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

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

### **Предполагаемые результаты:**

наставляемый:

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

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

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

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

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

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

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

- продолжил педагогическую деятельность в школе в следующем учебном году.

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

### **2.1. Кадровое обеспечение.**

В реализации персонализированной программы задействованы педагогические кадры МБОУ «Лянторская СОШ №4»:

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	Сурма Любовь Викторовна
Должность	Учитель труда (технология) МБОУ «Лянторская СОШ №4»
Сведения об образовании	Среднее специальное, Болотнинское педагогическое училище, 1984 год
Стаж: - педагогический - работы в школе	Педагогический стаж - 40 лет Стаж работы в школе - 40 лет
Сведения об аттестации	Высшая квалификационная категория
Повышение квалификации	2022г. «Основы преподавания предметной области «Технология» в соответствии с обновленными ФГОС» 2022г. – Эффективное управление процессом формирования и развития функциональной грамотности: теория и практика 2024г. Основы преподавания труда (технология) в соответствии с обновленными ФГОС 2024г. Внедрение Федерального государственного образовательного стандарта для обучающихся с ОВЗ 2024г. Обучение учебному предмету «Труд (технология) в условиях внесения изменений в ФОП ООО»
Представление администрации школы о достижениях наставника	Сурма Любовь Викторовна обладает высоким уровнем профессиональной компетентности. В своей работе применяет педагогическую технологию проектной деятельности. Наблюдается положительная динамика основных показателей предметного результата: качество знаний: 2022-2023 учебный год – 94%, успеваемость 2022-2023 годы – 100%; повышение уровня развития универсальных учебных действий: 2022-2023 учебный год – 87% – оптимальный уровень. Подтверждением сформированности предметных, метапредметных, личностных результатов по учебному предмету и внеурочной деятельности является наличие победителей и призёров олимпиад, конкурсов: Всероссийская олимпиада школьников по учебному предмету «Технология», муниципальный уровень; 2022, 1 место; Всероссийская научно-социальная программа для молодёжи и школьников «Шаг в будущее»: 2022 год, диплом I степени; 2023 год, диплом II степени; региональный этап Всероссийского фестиваля творческих открытий и инициатив «Леонардо», 2023 год, 1 место; региональный этап Всероссийского конкурса научно– исследовательских работ имени Д.И. Менделеева, 2023 год, 2,3 место; окружная научная конференция «Новое поколение и общество знаний», 2022 год, 3 место; конкурс Сургутского района «Живу я здесь – и край мне этот дорог», 2023 год, 1 место; районный конкурс детского и юношеского творчества на лучшую поделку «Символ года», 2023 год, диплом 1 степени. Педагогический опыт работы позволил Любове Викторовне самореализоваться в рамках профессионального сообщества школы, района, Российской Федерации: Всероссийский конкурс профессионального мастерства педагогов «Мой лучший урок» (региональный этап), 2023 год, победитель; Эксперт: регионального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства педагогов «Мой лучший урок», регионального этапа Всероссийского конкурса научно-исследовательских работ имени Д.И. Менделеева, регионального этапа Всероссийского фестиваля творческих



	<p>открытый и инициатив «Леонардо», районной научной конференции молодых исследователей Сургутского района, районного конкурса исследовательских работ обучающихся «Юниор», 2020-2023 годы.</p> <p>Любовь Викторовна – активный участник сетевых профессиональных сообществ. С 2001 года – руководитель школьного методического объединения учителей развивающего цикла обучения. Пользуется заслуженным авторитетом ученического и учительского коллективов.</p>
Достижения педагога	<p>Любовь Викторовна награждена Почётной грамотой Департамента образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (2016 год), Почётной грамотой департамента образования администрации Сургутского района (2023 год), Благодарственным письмом главы Сургутского района (2023 , 2024 год).</p>

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, методический (педагогический) совет).

#### **Характеристика наставляемого:**

ФИО	Баязитова Эльвина Ринатовна
Должность	учитель труда (технологии) и ИЗО
Сведения об образовании	Бакалавр, 2019-2023г. «Сургутский Государственный университет», г. Сургут
Стаж: - педагогический - работы в школе	Педагогический стаж –1 год Стаж работы в школе – 1 год
Сведения об аттестации	не имеет
Повышение квалификации	<p>Курсы повышения квалификации: «Обучение учебному предмету «Труд (технология)» в условиях внесения изменений в ФОП ООО», Цифровая экосистема ДПО, 72 часа. (2024год)</p> <p>«Внедрение ФГОС для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», ООО «Центр инновационного образования и воспитания», 59 часов. (2024год)</p>
Достижения	не имеет
<b>Компетентностные дефициты наставляемого, выявленные в ходе первоначальной диагностики:</b>	
1. Организация урока. Рациональное распределение времени на каждом этапе урока	
2. Недостаточно высокий уровень владения методикой преподавания предмета	
3. Технология составления ИОМ и его реализация	
4. Способы создания на уроках ситуации успеха у обучающихся с низкой учебной мотивацией	
5. Взаимодействие с учащимися. Поддержание дисциплины на уроке.	
6. Слабое представление в вопросах оформления школьной документации	

**Общие выводы:**

1. О готовности наставляемого работать в соответствии с профстандартом педагога: «готов в основном»;
2. О потребности педагога в персонализированной 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 педагогических 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 руководителю МБОУ «Лянторская СОШ №4» с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;</p> <p>- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий</p>	<p>- руководствоваться требованиями законодательства РФ, региональными и локальными нормативными правовыми актами МБОУ «Лянторская СОШ №4» при осуществлении наставнической деятельности;</p> <p>- осуществлять 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 в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;</p> <p>- составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества персонализированную программу наставничества на год (далее работа планируется на каждый учебный год);</p> <p>- содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов образовательной организации;</p> <p>- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и</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 педагогических работников образовательной организации;</p> <p>- обращаться к куратору и директору МБОУ «Лянторская СОШ №4» Организации с ходатайством о замене наставника</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, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;</p> <p>- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;</p> <p>- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;</p> <p>- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;</p> <p>- выполнять указания и</p>

	<p>способами качественного выполнения служебных заданий и поручений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности;</li> <li>- в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности и поручения совместно с молодым педагогом;</li> <li>- передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;</li> <li>- всесторонне изучать деловые и моральные качества молодого специалиста, его отношение к детям, коллегам, родителям;</li> <li>- быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения;</li> <li>- проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся недостатков;</li> <li>- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессионального становления;</li> <li>- предоставлять руководителю отчет об итогах выполнения индивидуального плана обучения.</li> <li>-рекомендовать участие наставляемого в профессиональных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.</li> </ul>		<p>рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <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</li> <li>- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним</li> </ul>
--	--	--	--

### 3. Куратор – заместитель директора по организации образовательной деятельности

- 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 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 «Лянторская СОШ №4»;
- 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 с руководителями школьных методических объединений 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 «Лянторская СОШ №4»;
- на сайте размещает сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральную, региональную и локальную нормативно-правовую базу в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программы наставничества педагогических работников МБОУ «Лянторская СОШ №4»;
- публикует результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБОУ «Лянторская СОШ №4 » после их завершения.

## 5. Психолог МБОУ «Лянторская СОШ №4»:

- 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.

### 2.2. Научно-методическое обеспечение.

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

1. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» (Зарегистрирован 05.07.2021 № 64101).
2. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 18.07.2022 № 568 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования» (Зарегистрирован 17.08.2022 № 69675).
3. Неменская Л. А. Изобразительное искусство. 5,6,7 класс: учеб. для общеобразоват. Организаций / Л. А. Неменская; под ред. Б. М. Неменского. – 6-е изд. – М. : Просвещение, 2016.
4. Е. С. Глозман, О. А. Кожина, Ю. Л. Хотунцев, Е. Н. Кудаква и др. учебное пособие к предметной области «Технология»: 6,7 классы. – М. : Дрофа, 2017.

#### Диагностика компетентностных дефицитов учителя.

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

В период первичной адаптации наставляемого проводится диагностика

«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);

«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 вновь принятого на работу педагога в персонифицированной научно-методической помощи по уровням: «могу оказать помощь другим», «нуждаюсь в помощи по отдельным вопросам», «не нуждаюсь в помощи».
- анализ данных, получаемых с помощью диагностических методик, позволяет проектировать соответствующие модели персонифицированного сопровождения молодого учителя с учетом региональных и институциональных особенностей образовательной организации.

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

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

Активно применяется форма консультации:

- обсуждение со специалистом (педагогом, психологом 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.

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

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

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

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

- диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов учителей в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС ОО в целостном образовательном процессе;
- анализ, идентификация и осознание учителями профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;
- поиск и реализация оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;
- оказание различных видов персонифицированной помощи учителям (методической, психологической, научной, технологической и пр.).

В персонализированной программе наставничества также предусматриваются:

- мероприятия по оказанию содействия в ознакомлении с правовыми актами, регламентирующими профессиональную деятельность наставляемого, иными документами и материалами, необходимыми для работы;
- мероприятия по оказанию содействия в работе по предмету, организации урочной и внеурочной деятельности, работе в качестве классного руководителя, участию в методической работе, работе со школьной документацией, работе по саморазвитию, работе с родителями и др.
- мероприятия по ознакомлению наставляемого с формами и методами работы с многоуровневой системой оценки качества образования, методикой проведения интерактивных уроков с использованием цифровых ресурсов ведущих электронных школ РФ и др.

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

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

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

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

#### **Условия публикации результатов персонализированной программы**

### **наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации**

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества на официальном сайте МБОУ «Лянторская СОШ №4» создается специальный раздел (рубрика) «Наставничество».

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

Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБОУ «Лянторская СОШ №4» публикуются на сайте после их завершения.

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

Наставничество осуществляется на базе МБОУ «Лянторская СОШ №4» с использованием учебных помещений, компьютерного, интерактивного и учебно-лабораторного оборудования, закрепленных за наставником и наставляемым.

## **IV. Механизм реализации персонализированной программы наставничества**

### **План-график профессионального саморазвития Баязитовой Эльвины Ринатовны**

#### **учителя труда (технология) и изобразительного искусства на 2023 - 2026 учебный год**

**Методическая тема:** Формирующее оценивание как способ повышения мотивации и качества образовательной деятельности обучающихся в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов

<b>№</b>	<b>Проект, задание</b>	<b>Срок</b>	<b>Планируемый результат</b>	<b>Фактический результат</b>	<b>Оценка наставника</b>
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь 2023	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	Результаты диагностики.	Выполнено
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Сентябрь 2023			Выполнено
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Сентябрь 2023	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	Выполнено
<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития, Уставом школы, нормативными локальными актами.	Сентябрь 2023	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области «Искусство», «Технология»	Изучили нормативно-правовую базу ОО. Разработали рабочие программы по ИЗО и труду (технология)	Выполнено

2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и спортивный зал, библиотека, столовая, учебная мастерская.	Сентябрь 2023	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, знание правил пользования учебной мастерской	Успешная адаптация в должности учителя на рабочем месте в ОО	Выполнено
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, делопроизводитель и пр.	Сентябрь 2023	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества	Обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества с руководством ОО, педагогами-предметникам и; педагогом-психологом, делопроизводителем и пр.	Выполнено
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	Октябрь 2023	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, «В контакте», изучены правила размещения информации в Интернете	Использование Интернет – ресурсов для повышения эффективности обучения	Выполнено
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися)	Октябрь 2023	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	Повышение навыков профессионального общения с учётом психологии личности.	Выполнено
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Октябрь 2023	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	+	Выполнено
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	Ноябрь 2023	Организован результативный учебный процесс по дисциплинам труд (технология) и ИЗО	Повышение качества преподавания и совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся	Выполнено
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Ноябрь 2023	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов и организационных форм обучения	Повышение профессиональной компетентности и в вопросах организации образовательн	



				ого процесса	
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника</b>					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся 5,6,7 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям	Ноябрь 2023	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 5,6,7 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям	Повышение навыков профессионального общения с учётом психологии личности.	Выполнено
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	Декабрь 2023	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, формы, методы и отбор подготовка дидактического материала для уроков	Использование в работе современных педагогических технологий	Выполнено
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении функциональной грамотности обучающихся	Декабрь 2023	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, различные конкурсы рисунков и ДПИ	Повышение функциональной, цифровой грамотности педагога	Выполнено
3.4.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция)	Декабрь 2023	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция)	+	Принято к сведению
3.5.	Освоить успешный опыт учебно - методической работы педагога (составление технологической карты урока, метод рекомендаций по подготовке и проведению уроков труда (технология) и ИЗО	2023-2026	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по подготовке и проведению уроков труда (технология) и ИЗО		
3.6.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	Декабрь 2024	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога в работе по проектной деятельности	+	Принято к сведению
3.7.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО	Сентябрь, ежегодно	Документы изучены	+	Принято к сведению

3.8.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	Январь 2024	Изучены единые методические требования к ведению школьной документации, ведение педагогического мониторинга	+	Принято к исполнению
3.9.	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. – использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	2023-2026	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития (участие в семинарах, вебинарах, конкурсах)	Участие в районном семинаре по теме «Алгоритм деятельности учителя по организации формирующей оценки»	Выполнено
3.10	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	Март 2024	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций и способов их профилактики	Выполнено
3.11	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности	2024-2026	Рассмотрены современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе		
3.12	Подготовить статью к публикации по теме «Формирующее оценивание как способ повышения мотивации и качества образовательной деятельности обучающихся в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов»	Май 2025	Подготовлена статья к публикации по теме «Формирующее оценивание как способ повышения мотивации и качества образовательной деятельности обучающихся в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов»		
3.13	Освоение инновационного педагогического опыта (изучение, апробация образовательных технологий, авторских теорий, методик)	2023 -2026	Освоение ИКТ (просмотр вебинаров и семинаров по теме, чтение методической литературы, просмотр практических видео уроков в рамках решения конкретных прикладных	Посещение вебинаров: «Учебный предмет «Труд(технология)» с 1 сентября» Просвещение,	

			ИКТ задач)	«Учебный предмет «Труд(технология)» в 2024 учебном году: перезагрузка,  «Подходы к оцениванию результатов учебных проектов по предмету «Труд(технология)»».	
3.14	Курсовая подготовка (переподготовка)	2023-2026	Обучение учебному предмету «Труд (технология)» в условиях внесения изменений в ФООП ООО, 2024  «Внедрение ФГОС для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», 2024	+	Выполнено
3.15	Участие в семинарах, вебинарах, научно-практических конференциях, в деятельности творческих лабораторий, временных проектных командах, сетевых сообществах, региональных и федеральных инновационных площадках и т.п.	2023-2026	Участие в семинарах, вебинарах, научно-практических конференциях, в деятельности творческих лабораторий, временных проектных командах, сетевых сообществах, региональных и федеральных инновационных площадках и т.п.	Участие в районном семинаре по теме «Новое качество урока: технология формирующего оценивания, 2025год.	
3.16	Участие в конкурсах педагогического мастерства	2025 2026	Мой лучший урок Педагогический дебют		
3.17	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.)	Ноябрь 2025  Март 2026	Выступление на заседании ШМО с темой: «Приёмы и методы формирующего оценивания»  Выступление на заседании РМО с темой: «Приёмы и методы формирующего оценивания»		

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025г.

Подпись наставляемого  
сотрудника \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025г.

### Анкета для начинающего учителя

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки:

– да; – нет; – частично

2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:

– в календарно-тематическом планировании – да; – нет; – частично;

– в проведении уроков – да; – нет; – частично;

– в проведении внеклассных мероприятий – да; – нет; – частично;

– в общении с коллегами, администрацией – да; – нет; – частично;

– в общении с учащимися, их родителями – да; – нет; – частично;

– другое (допишите) \_\_\_\_\_

4. Что представляет ли для вас трудность:

– формулировка целей урока – да; – нет; – частично;

– выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока

– да; – нет; – частично;

– мотивация деятельности учащихся – да; – нет; – частично;

– формулировка вопросов проблемного характера – да; – нет; – частично;

– создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении – да; – нет; – частично;

– подготовка для учащихся заданий различной степени трудности – да; – нет; – частично;

– активизация учащихся в обучении – да; – нет; – частично;

– организация сотрудничества учащихся – да; – нет; – частично;

– организация само- и взаимоконтроля учащихся – да; – нет; – частично;

– организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся – да; – нет; – частично;

– развитие творческих способностей учащихся – да; – нет; – частично;

– другое (допишите) \_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

– самообразованию;

– практико-ориентированному семинару;

– курсам повышения квалификации;

– мастер-классам;

– творческим лабораториям;

– индивидуальной помощи со стороны наставника;

– предметным кафедрам;

– школе начинающего учителя;

– другое (допишите) \_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

– типы уроков, методика их подготовки и проведения;

– методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;

– приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся;

– учет и оценка современных образовательных результатов учащихся;

– психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;

– урегулирование конфликтных ситуаций;

– формы работы с родителями;

– формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;

– другое (допишите)