

**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 «01» 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

Наименование программы	Персонализированная программа наставничества вновь принятого на работу педагога
Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"> - Указ президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; - Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ); - Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н); - Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель) (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н); - Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года; - Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 21.05.2021 №287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»; - Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.; - Национальный проект «Образование»; - Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Приказ департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района от 19.08.2020 № 465 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Сургутского района»; - Приказ МБОУ «Лянторская СОШ №4» от 30.08.2023 №438 «О реализации целевой модели наставничества»; - Устав МБОУ «Лянторская СОШ № 4»; - Основная образовательная программа НОО
Название учреждения	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лянторская средняя общеобразовательная школа №4» (сокращенное – МБОУ «Лянторская СОШ №4»)
Юридический адрес (с указанием индекса)	628611, Российская Федерация, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, г. Лянтор, ул. Эстонских Дорожников, строение 44
Телефон (код и номер)	8(34638) 25-6-87
e-mail	lschool4@mail.ru
Сайт	https://lschool4.gosuslugi.ru
Руководитель программы	Саютина Ольга Яковлевна, директор МБОУ «Лянторская СОШ №4»
Педагог-наставник, автор-составитель программы	Сурма Любовь Викторовна, учитель труда (технологии) и ИЗО, высшей квалификационной категории МБОУ «Лянторская СОШ №4»

Наставляемый	Баязитова Эльвина Ринатовна, учитель труда (технологии) и изобразительного искусства, МБОУ «Лянторская СОШ №4»
Характеристика наставляемого	<ul style="list-style-type: none"> - возраст 23 года; - имеющий стаж педагогической деятельности 1 год; - трудоустроен на должность «учитель труда (технологии) и изобразительного искусства»
Цель, задачи программы	<p>Цель: содействие непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого вновь принятого педагогического работника, его самореализации и закреплению в педагогической профессии.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> -ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество; -выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств: добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно и ответственно выполнять должностные обязанности; -оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения; -адаптация усвоение традиций и правил поведения в школе, обучаемых к корпоративной культуре; -оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей; -содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, выработке навыков профессионального поведения педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством; -знакомить педагога с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень
Сроки и этапы реализации программы	<p>Срок реализации программы: 2023 – 2026 учебный год</p> <p>Этапы реализации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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). 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.

<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Наставляемый:</p> <ul style="list-style-type: none"> -усвоение необходимых теоретических знаний, практических навыков организации учебной деятельности, применение технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода, ИКТ, цифровых образовательных ресурсов; -исполнение трудовых функций в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности; -системное повышение уровня своей профессиональной компетентности посредством активного участия в различных формах методической деятельности, прохождения курсовой подготовки, самообразования; -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; -повышение качества знаний обучающихся; -повышение уровня профессиональной компетенции и развитие личностного потенциала.
<p>Социальный эффект реализации программы</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 ФООП 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
Компетентностные дефициты наставляемого, выявленные в ходе первоначальной диагностики:	
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

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

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. Кудакова 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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
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
Раздел 2. Вхождение в должность					
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	
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
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)