

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 12»

РАССМОТРЕНО  
методическим советом  
МБОУ «СШ №12»  
протокол от 29.08.2022 №1

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СШ №12»  
\_\_\_\_\_ О.А. Лещинская  
приказ от 31.08.2022 № 951/01-13

**Копия верна**

**Персонализированная программа наставничества  
молодого педагога  
Гусевой Ольги Владимировны,  
учителя иностранных языков  
МБОУ «Средняя школа №12»  
на 2022-2023 учебный год**

Педагог-наставник:  
Волкова  
Елена Владиленовна,  
высшая  
квалификационная  
категория

## Паспорт программы

<b>Наименование программы</b>	Персонализированная программа наставничества молодого педагога
<b>Нормативно-правовая база</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Указ президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</li> <li>- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ);</li> <li>- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н);</li> <li>- Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель) (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н);</li> <li>- Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года;</li> <li>- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 21.05.2021 №286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;</li> <li>- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 21.05.2021 №287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;</li> <li>- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.;</li> <li>- Национальный проект «Образование»;</li> <li>- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</li> <li>- Постановление администрации города Нижневартовска от 17.09.2014 № 1858 (ред. 17.02.2020) «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030 года»;</li> <li>- Приказ департамента образования администрации г. Нижневартовска от 30.03.2022 №237 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»;</li> <li>- Приказ МБОУ «СШ № 12» от 04.02.2022 № 124/01-13 «О внедрении и реализации целевой модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ № 12» в 2021-2022 учебном году»;</li> <li>- Устав МБОУ «СШ № 12»;</li> <li>- Основная образовательная программа ООО;</li> <li>- Проект МБОУ «СШ №12» по непрерывному профессиональному</li> </ul>

	образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов «Профессиональный рост» на 2021-2025 годы
<b>Название учреждения</b>	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 12» (сокращенное – МБОУ «СШ №12»)
<b>Юридический адрес (с указанием индекса)</b>	628611, Российская федерация, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, г. Нижневартовск, ул. Нефтяников, дом 66 а
<b>Телефон (код и номер)</b>	(3466) 45-95-55, 45-95-58
<b>e-mail</b>	school12nv@rambler.ru
<b>Сайт</b>	http://school12.edu-nv.ru
<b>Руководитель программы</b>	Лещинская Ольга Алексеевна, директор МБОУ «СШ №12»
<b>Педагог-наставник, автор-составитель программы</b>	<i>Волкова Елена Владиленовна, учитель английского языка МБОУ «СШ№12»</i>
<b>Наставляемый</b>	Гусева Ольга Владимировна, учитель иностранных языков МБОУ «СШ №12»
<b>Характеристика наставляемого</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- возраст 39 лет;</li> <li>- имеющий стаж педагогической деятельности 2 года;</li> <li>- трудоустроен на должность «учитель иностранных языков»</li> </ul>
<b>Цель, задачи программы</b>	<p><b>Цель:</b> содействие непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого молодого педагогического работника/начинающего специалиста, его самореализации и закреплению в педагогической профессии.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество;</li> <li>- выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств: добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно и ответственно выполнять должностные обязанности;</li> <li>- оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения;</li> <li>- адаптация усвоение традиций и правил поведения в школе, обучаемых к корпоративной культуре;</li> <li>- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей;</li> <li>- содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, выработке навыков профессионального поведения педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;</li> <li>- знакомить педагога с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень</li> </ul>

<p><b>Сроки и этапы реализации программы</b></p>	<p>Срок реализации программы: 2022 – 2023 учебный год</p> <p>Этапы реализации:</p> <p>1. Аналитико-прогностический (август - сентябрь 2022г.) – диагностика и проблемно-ориентированный анализ профессиональных дефицитов наставляемого, разработка концепции и стратегии достижения конечных целей, персонализированной программы наставничества.</p> <p>2. Основной (преобразующий (сентябрь 2022г.– апрель 2023г.) – проведение программных мероприятий, получение методического продукта).</p> <p>4. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический) (май 2023г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации программы и развития личностного потенциала наставляемого, разработка персонализированной программы наставничества на следующий учебный год.</p>
<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 получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. Все это будет способствовать созданию в школе единого сплоченного педагогического коллектива, ориентированного на системное повышение качества образования обучающихся.</p>

## Пояснительная записка

Возрастание социальной роли учителя в постиндустриальную эпоху сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарта педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач национального проекта «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования. При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи.

Эффективным механизмом решения обозначенных выше проблем является реализация в школе системы (целевой модели) наставничества.

Наставничество обеспечивает профессиональное становление, развитие и адаптацию молодых педагогов к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, формирование их мотивации к непрерывному профессиональному образованию и саморазвитию.

Реализация целевой модели осуществляется на основании персонализированной программы наставничества.

Персонализированная программа наставничества – это документ, фиксирующий содержание совместной деятельности наставника и наставляемого по непрерывному профессиональному образованию наставляемого в установленный ими период.

Посредством персонализированной программы наставляемый педагог реализует право на выбор индивидуального маршрута повышения своей квалификации. Программа разрабатывается с учетом характера внутрикорпоративной культуры развития кадров в МБОУ «СШ №12» и предложений по повышению профессиональной компетенции в условиях муниципальной методической службы и региональной системы дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Основное содержание педагогического наставничества заключается в следующем:

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

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

- совершенствование теоретических знаний и практических умений педагогического мастерства;

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

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

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

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

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

**Срок реализации персонализированной программы наставничества:** в течение 2022-2023 учебного года.

#### **Этапы реализации программы:**

1. Аналитико-прогностический (август - сентябрь 2022г.) – диагностика и проблемно-ориентированный анализ профессиональных дефицитов наставляемого, разработка концепции и стратегии достижения конечных целей, персонализированной программы наставничества.

2. Основной (преобразующий (сентябрь 2022г.– апрель 2023г.) – проведение программных мероприятий, получение методического продукта).

4. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический) (май 2023г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации программы и развития личностного потенциала наставляемого, разработка персонализированной программы наставничества на следующий учебный год.

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

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

### **Задачи:**

- ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество;
- выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств: добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно 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.

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

### **2.1. Кадровое обеспечение.**

В реализации персонализированной программы задействованы педагогические кадры МБОУ «СШ №12»:

1. Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

### **Характеристика наставника:**

ФИО	Волкова Елена Владиленовна
Должность	Учитель иностранных языков МБОУ «СШ №12»
Сведения об образовании	Пятигорский государственный педагогический институт иностранных языков, учитель немецкого и английского языков
Стаж: - педагогический - работы в школе	Педагогический стаж – 25 лет Стаж работы в школе – 25 лет
Сведения об аттестации	Высшая квалификационная категория
Повышение квалификации	Профессиональная переподготовка в Автономной некоммерческой организации дополнительного образования «Сибирский институт непрерывного дополнительного образования» по программе «Менеджмент в образовании», КПК «Современные модели научно-методического сопровождения индивидуальной траектории профессионального развития педагога. Технологии диссеминации результатов педагогической деятельности и инновационного опыта в период аттестации»; «Обеспечение доступной среды для инвалидов в организациях образования, здравоохранения и культуры»; «Современный урок в рамках ФГОС»; приняла участие в обучающем семинаре-тренинге «Совершенствование общения педагогов и родителей, методы психолого-педагогической поддержки

	<p>семьи»; подтвердила свою профессиональную компетенцию, пройдя педтестирование на профессиональном сайте «Знанию».</p>
<p>Представление администрации школы о достижениях наставника</p>	<p>Эффективно осуществляет учебный процесс в качестве учителя и менеджмент в образовании в качестве методиста (с 2008 по 2020гг.), применяет на практике содержательно-методические аспекты использования информационно-образовательной среды в контексте перехода на федеральные государственные образовательные стандарты.</p> <p>С 2011 по 2018 годы осуществляла методическое сопровождение региональной инновационной площадки по внедрению и реализации в опережающем режиме федеральных государственных образовательных стандартов основного общего, среднего общего образования в МБОУ «СШ №40». Опыт и результативность методического сопровождения работы региональной инновационной площадки были представлены рабочей группой методистов школы на региональном конкурсе пилотных и стажировочных площадок в инновационном продукте «Модель управления образовательным комплексом в условиях введения ФГОС общего образования».</p> <p>Результаты освоения обучающимися образовательной программы по итогам мониторингов имеют положительную динамику, которую подтверждают следующие показатели: 100%-я успеваемость по предмету учебного плана «английский язык» и 56%-75% качества знаний на протяжении последних трёх лет.</p> <p>Имеет стабильно высокие показатели в подготовке обучающихся к государственной итоговой аттестации по английскому языку: ежегодно показывает 100%-ю успеваемость и высокие показатели качества знаний. 14 выпускников учителя были награждены медалью «За особые успехи в учении».</p> <p>Реализуя школьную программу «Одаренные дети», с 2009 года являлась руководителем школьного научного общества «Инсайт», в рамках работы которого более 180 обучающихся стали победителями и призерами конференций, фестивалей различного уровня.</p> <p>Ученики показывают высокий уровень использования проектно-исследовательских технологий в образовательном процессе, участвуя в школьных, городских и межрегиональных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, слётах научных обществ. С 2014 г. являлась организатором проведения для обучающихся 5-11 классов предметной олимпиады УРФО по английскому языку, молодежных чемпионатов по английскому языку, международного конкурса «Британский бульдог», интеллектуальных конкурсов и олимпиад на платформе Учи.ру, и др.</p> <p>В рамках реализации школьной образовательной программы основного общего образования в условиях реализации ФГОС ООО инициировала разработку и системно реализует рабочие программы по внеурочной деятельности «Деловой английский» (9-11 классы),</p>

	<p>«Занимательная грамматика» (7-8 классы), «Чтение с увлечением» (5-6 классы).</p> <p>Приняла участие в работе творческой группы по разработке положения о наставничестве, составлении программы «Школа молодого учителя и организация наставничества в МБОУ «СШ №40» на 2017-2020 гг.» и диагностического материала для молодых специалистов. В 2021-2022 году приняла участие в реализации персонализированной программы молодого педагога МБОУ «СШ №12» Савельевой О.В.</p>
Достижения	<p>Почетная грамота Министерства образования и науки РФ, Почетная грамота Министерства образования и науки РФ за победу в конкурсе лучших учителей Российской Федерации, Почетная грамота Губернатора ХМАО-Югры за победу в конкурсе лучших учителей ХМАО-Югры, Почетная грамота департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры за добросовестный труд, Почётная грамота Думы города Нижневартовска за значительный вклад в реализацию социально-экономической политики города Нижневартовска, Благодарность Главы города за весомый вклад в реализацию приоритетного национального проекта «Образование», Благодарность Главы города за большой личный вклад в дело воспитания подрастающего поколения, Благодарственное письмо Главы города за высокий профессионализм, Почетная грамота Главы города за значительные успехи в организации и совершенствовании учебного и воспитательного процессов, Почетная грамота Ханты-Мансийской окружной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, Благодарственное письмо Депутата Думы ХМАО-Югры за вклад в обучение и воспитание подрастающего поколения югорчан, медаль Международной Академии развития образования «Почетный педагог России», медаль «За вклад в развитие образования» общественно-консультационного совета редакции Энциклопедии «Одаренные дети – будущее России», сертификат лауреата Федерального информационного интернет-портала «Доска Почета тружеников России»; удостоверение «Ветеран труда».</p>

2. Наставляемый – педагогический работник в возрасте до 35 лет со стажем 4 года, участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

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

### Характеристика наставляемого:

ФИО	Гусева Ольга Владимировна
Должность	Учитель иностранных языков
Сведения об образовании	<b>2000-2005 гг.</b> – Нижневартровский Государственный Педагогический Институт; факультет романо-германской филологии; <b>2007г.-2012</b> – Тюменский Государственный Университет, факультет юриспруденции, гражданско-правовая специализация;
Стаж: - педагогический - работы в школе	Педагогический стаж –2 года Стаж работы в школе – 1 год
Сведения об аттестации	не имеет
Повышение квалификации	<b>Сентябрь, 2020г.</b> -ООО «ЦНОИ» Учитель иностранного языка: преподавание предмета в соответствии с ФГОС ООО и СОО. Профессиональные компетенции в объеме 144 часа. Базовый курс методики обучения иностранным языкам. Платформа «Открытое образование» в объеме 144 часа, <b>декабрь-январь 2022г.</b> ; ДПППК «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя», с 11.03.-05.05.2022 г. Единый урок «Методология и технология цифровых образовательных технологий в образовательной организации в объеме 49 часов» 29.03.2022 Единый урок «Организация работы классного руководителя в образовательной организации в объеме 250 часов для осуществления профессиональной деятельности в сфере образования по профилю «классный руководитель» 02.11.2021г.
Достижения	Участие в ШЭО по английскому языку 2021г. 7 классы - Джегутанова София- 1место, Рахмонова Мохира-2 место, Ковалева Ксения-3 место; 5. классы- Лапыгина Ольга -2 место Участие в олимпиаде British Bulldog. Лапыгина О. 5 «а»- 1 место в школе, 1 место в районе, 4 место в регионе; Дараев Адам 5»а»- 19 место в школе, 183 место в районе, 591 место в регионе; Джегутанова Соня-1 место в школе, 1 место в районе, 1 место в регионе, 1 место в общем зачете; Приходько Матвей-2 место в школе, 11 место в районе, 37 место в регионе; Гилемянов Амир- 3 место в школе, 18 место в районе, 66 место в регионе; Рахмонова Мохира- 3 место в школе, 18 место в районе, 66 место в регионе; Ковалева Ксения-5 место в школе, 25 место в районе, 103 место в регионе;

	Королева Настя-6 место в школе, 58 место в районе, 252 место в регионе; Кувшинова Виктория-7 место в школе, 78 место в школе, 346 место в регионе
<b>Компетентностные дефициты наставляемого, выявленные в ходе первоначальной диагностики:</b>	
1. Затруднения в организации дифференцированного обучения	
2. Технология составления ИОМ и его реализация	
3. Способы создания на уроках ситуации успеха у обучающихся с низкой учебной мотивацией	
4. Критериальное оценивание результатов учебной деятельности	
<b>Общие выводы:</b>	
1. О готовности наставляемого работать в соответствии с профстандартом педагога: «готов в основном»;	
2. О потребности молодого 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;</li> <li>- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;</li> <li>- обращаться с заявлением к куратору и руководителю МБОУ «СШ № 12» с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;</li> <li>- осуществлять мониторинг деятельности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- руководствоваться требованиями законодательства РФ, региональными и локальными нормативными правовыми актами МБОУ «СШ № 12» при осуществлении наставнической деятельности;</li> <li>- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;</li> <li>- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;</li> <li>- составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества персонализированную программу наставничества на год (далее работа</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- систематически повышать свой профессиональный уровень;</li> <li>- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;</li> <li>- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;</li> <li>- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;</li> <li>- обращаться к куратору и директору МБОУ «СШ № 12»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;</li> <li>- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;</li> <li>- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;</li> <li>- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в</li> </ul>

<p>наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий</p>	<p>планируется на каждый учебный год); содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов образовательной организации; оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений; 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</p>	<p>организации с ходатайством о замене наставника</p>	<p>образовательной организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;</li> <li>- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;</li> <li>- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;</li> <li>- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;</li> <li>- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним</li> </ul>
---	--	---	---

	индивидуального плана обучения. - рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение		
--	---	--	--

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

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состав наставников и школьного методического объединения наставников, вносит предложения об отстранении от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ №12»;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, организует описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим объединением наставников и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

4. Системный администратор – заместитель директора по учебной работе:

- совместно с куратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- создает специальный раздел (рубрику) «Наставничество» на официальном сайте МБОУ «СШ №12»;

- на сайте размещает сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ 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 «СШ № 12»;

- публикует результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ №12» после их завершения.

5. Психолог МБОУ «СШ №12»:

- согласовывает темы, формы, направления наставничества с учетом положений психологической науки;

- формулирует рекомендации и оказывает психологическую помощь в формировании пар с учетом пожеланий педагогов и взаимной симпатии;

- собирает ожидания участников от совместной работы;

- устанавливает обратную связь для оценки удовлетворенности проведенной работы.

6. Наставники входят в состав методического объединения педагогов-наставников МБОУ «СШ №12».

Методическое объединение наставников:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методическом сопровождении в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;

- помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в МБОУ «СШ №12»;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- совместно с директором МБОУ «СШ №12», куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) МБОУ «СШ №12» и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

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

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

1) Волкова Е.В, Гусева О.В. Рабочая программа учебного курса «Английский язык» для обучающихся 6, 8,10 классов.

2) Быкова Н., Дули Д., Поспелова М., Эванс В. Учебник «Английский в фокусе» для 6, 8, 10 классов.

3) Быкова Н.И., Дули Д., Эванс В., Поспелова М. Д. Spotlight 6, 8, 10 Teacher's book / Английский в фокусе 6, 8, 10 класс. Книга для учителя.

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

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

В период первичной адаптации наставляемого (1 год работы) проводится диагностика «Примерная анкета для начинающего учителя» (приложение №2).

Во второй и третий год работы профессиональные дефициты определяются на основе диагностической методики (приложение №3):

- «Обобщенная оценка эффективности урока в соответствии с ФГОС (Таблица 1); «Оценка эффективности компетентностно-ориентированного урока изобразительного искусства (Таблица №2); «Оценка эффективности урока технологии в соответствии с ФГОС» (Таблица №3); «Оценка эффективности урока физической культуры в соответствии с ФГОС» (Таблица №4); «Оценка эффективности урока английского языка в соответствии с ФГОС» (Таблица №5).

- «Анализ методов развития познавательных интересов обучающихся» (приложение №4);

- «Анализ методов мотивации достижения успеха обучающихся» (приложение №5).

По итогам анкетирования наставник совместно с наставляемым делают общие выводы:

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

- о потребности молодого педагога в 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, юристом и др.) какого-либо важного практического вопроса;

- совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи;

непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;

- вид планового занятия с учителем или группой педагогов по определенной теме.

При этом консультант может выступать в разных ролях:

- эксперта, оценивающего результаты деятельности и на этой основе дающего практические советы;

- диагноста, помогающего выявить причины профессиональных неудач;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В персонализированной программе наставничества также предусматриваются:

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

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

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

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

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана-графика мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

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

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

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества на официальном сайте МБОУ «СШ №12» создается специальный раздел (рубрика) «Наставничество».

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ 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 «СШ №12» публикуются на сайте после их завершения.

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

Наставничество осуществляется на базе МБОУ «СШ №12» с использованием учебных помещений, компьютерного, интерактивного и учебно-лабораторного оборудования, закрепленных за наставником и наставляемым.

### III. Механизм реализации персонализированной программы наставничества

#### План-график мероприятий персонализированной программы наставничества на 2022 - 2023 учебный год

Профессиональная проблема, выявленная по итогам диагностики компетентностный дефицитов	Мероприятие по решению профессиональной проблемы	Сроки исполнения	Необходимые ресурсы и профессиональные связи	Предполагаемый результат (продукт)
Затруднения в организации дифференцированного обучения	Посещение молодым педагогом уроков наставника, совместное их обсуждение. Выбор оптимальных форм, методов и приемов обучения.	2022-2023г.	-	Учебный процесс организован в соответствии с новым ФГОС, на уроке присутствует групповая и парная формы работы, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся.
Технология составления ИОМ и его реализация.	Изучить технологию составления ИОМ освоить эффективные способы его реализации.	2022-2023г.	-	Процесс обучения носит индивидуализированный характер, соответствует принципам ФГОС.
Способы создания на уроках ситуации успеха у обучающихся с низкой учебной мотивацией	Посещение молодым педагогом уроков наставника, совместное их обсуждение. Подбор методической литературы для самообразования наставляемого. Выбор оптимальных форм, методов и приемов обучения.	2022-2023г.	-	Обучающиеся с низкой учебной мотивацией активно включены в учебный процесс, имеют достижения, как учебные, так и личностные.
Критериальное оценивание результатов учебной деятельности	Посещение молодым педагогом уроков наставника, совместное их	2022-2023г.	-	Оценивание на уроке проводится в соответствии с объективными

	<p>обсуждение. Подбор методической литературы для самообразования наставляемого. Выбор оптимальных форм, методов и приемов обучения.</p>			<p>критериями. Позиция учителя всегда четко и доступно аргументирована для обучающихся.</p>
--	--	--	--	---

# 1. План-график профессионального саморазвития педагога

на 2022 - 2023 учебный год

Форма профессионального саморазвития	Планируемое мероприятие
Методическая тема: «Использование Интернет-ресурсов для повышения эффективности обучения»	
Изучение законодательной и нормативной правовой базы	<p>ФЗ «Об образовании»</p> <p>Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189 г. Москва «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях" (с изменениями на 24 ноября 2015 года)»</p> <p>Приказ Министерства образования и науки «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»</p> <p>Нормативно-правовая документация касающаяся публикации и распространения цифровых образовательных ресурсов</p>
Освоение инновационного педагогического опыта (изучение, апробация образовательных технологий, авторских теорий, методик)	Освоение ИКТ (просмотр вебинаров и семинаров по теме, чтение методической литературы, просмотр практических видеоуроков в рамках решения конкретных прикладных ИКТ задач)
Курсовая подготовка (переподготовка)	<p>Цифровая грамотность педагога. Дистанционные технологии обучения.</p> <p>Эффективные методики изучения иностранных языков.</p> <p>Особенности подготовки к сдаче ОГЭ по английскому языку в условиях реализации ФГОС ООО</p> <p>Проектирование и разработка индивидуального образовательного маршрута обучающегося при получении дополнительного образования как способ повышения качества образовательной деятельности</p> <p>Скрайбинг и веб-квест как инновационные образовательные технологии в условиях реализации ФГОС СПО</p>
Разработка программно-методических, учебно-дидактических материалов, цифровых образовательных ресурсов	Создание сайта и наполнение его цифровыми образовательными ресурсами
Участие в семинарах, вебинарах, научно-практических конференциях, в деятельности творческих лабораторий, временных проектных командах, сетевых сообществах, региональных и федеральных инновационных площадках и т.п.	КПК Сбербанк «Развитие личностного потенциала»
Участие в конкурсах педагогического мастерства	Педагогические инициативы Всероссийский пед конкурс: «Лучший урок с использованием ИКТ»
Трансляция педагогического опыта в профессиональной среде (мастер-классы, открытые уроки, публикации, доклады на заседаниях МО, педагогических советов, научно-практических конференциях, выступления на заседаниях	Выступление на заседании форсайт-центра с темой: «Использование Интернет-ресурсов для повышения эффективности обучения»

городских Форсайт-центров, публикации опыта, в том числе на образовательных порталах, сайтах и т.п.)	
Руководство профессиональными педагогическими сообществами, наставничество (тьюторство)	
Взаимодействие с социальными партнерами	Создание интерактивных заданий, участие в дистанционных олимпиадах: интернет платформы Skysmart, Учиру, Foxford, РЭШ и тд.
Подготовка к прохождению аттестационных процедур, в том числе поддержка в актуальном состоянии личного Интернет-ресурса	Планируется
Другие формы профессионального саморазвития	Работа с образовательными платформами: EdX, Corsera, Futurelearn, Openlearning, rosuchebnik

## Используемая литература

1. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. - [Электронное издание] - М.: Перспектива, 2020. -108 с. - Электрон. данн. - Ссылка доступа: <https://itdperspectiva.page.link/recschool>