

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №76»  
ЗАТО Северск Томской области ул. Парковая, 2а  
тел. 8(3823)54-56-50, факс 8(3823) 54-65-11



УТВЕРЖДАЮ

Врио директора МАОУ «СОШ №76»

/Бродский В.П.

Приказ от «24» сентября 2024 г.

№ 01-15-179

## ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставник: Островская Евгения Александровна

Наставляемый: Косенко Елизавета Андреевна

Форма наставничества: традиционная форма наставничества («опытный педагог – молодой специалист»)

Срок реализации программы: 2024-2025 уч. год

Северск, 2024 г.

## 1. Пояснительная записка

1.1. Персонализированная программа наставничества разработана в соответствии с: Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (п. 33);

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 20.08.2021 № 2283-р;

Федеральным проектом «Современная школа» (п. 2.2.15, 2.2.21, 2.2.28, 2.2.35), «Успех каждого ребенка» (п. 1.2.) национального проекта «Образование»;

Письмом Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

## 2. Цель и задачи Программы

**Цель персонализированной программы наставничества:** обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализация, закрепление в профессии молодых/начинающих педагогов.

### Задачи:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» начинающего педагога в профессию,
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, способность решать нестандартные задачи и др.);
- создание условий для вовлечения педагогов в исследовательскую деятельность;

## 3. Принципы Программы

3.1. Персонализированная программа наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеживания обманным путем;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

- научности, что предполагает реализацию научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности, что предполагает разработку и реализацию программы с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- личной ответственности, что предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

### 3.2. Формы наставничества.

<b>Формы наставничества</b>	<b>Ролевые модели</b>
«педагог – педагог»	«опытный педагог – молодой специалист»

### 3.3. Планируемые модели взаимодействия наставника и наставляемого

<b>Модели взаимодействия</b>	<b>Принцип взаимодействия</b>
Традиционное наставничество: «один на один»	Взаимодействие между более опытным педагогом / обучающимся и начинающим сотрудником /обучающимся, имеющим затруднения в течение определенного периода времени (3-12 месяцев)
Ситуационное наставничество	Предоставление наставником необходимой помощи в случаях, когда наставляемый нуждается в ней. Обеспечение немедленного реагирования на ситуацию <b>ДА</b>
Партнерское наставничество: «равный-равному»	Взаимодействие сотрудников, находящихся в равном положении (по возрасту, по роду деятельности), но один из которых уже имеет опыт работы в данной организации, а другой – только приступает к деятельности в ней
Виртуальное наставничество	Использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ и др.

#### 4. Планируемые результаты реализации персонализированной программы

Наставничества (необходимо выбрать ДА или НЕТ):

- усвоение традиций, правил и норм организации – корпоративная компетенция (ДА/НЕТ);
- освоение знаний, овладение навыками необходимыми в профессиональной деятельности (должности) – модель компетенций (ДА/НЕТ);
- формирование положительной мотивации и стремления к непрерывному профессиональному развитию педагогов (ДА/НЕТ);
- реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей (ДА/НЕТ);
- повышение активности педагогов, находящихся в стадии «профессионального выгорания» (ДА/НЕТ);
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования (ДА/НЕТ);
- повышение уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и профессионального потенциала (ДА/НЕТ);
- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации (ДА/НЕТ);
- измеримое улучшение личных показателей эффективности деятельности педагогов (ДА/НЕТ);
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками (ДА/НЕТ);

#### 5. Индивидуальный план развития наставляемого.

**Форма наставничества:** Руководитель образовательной организации (заведующая ОДО) – воспитатель

**Модель (и) взаимодействия:** Один на один, очное

**Направление наставничества:** Адаптация молодого специалиста на новом месте работы

**Цель:** Удовлетворенность профессиональной деятельностью, творческая самореализация, обеспечение психологического комфорта сотрудника приступившего к работе на новом месте.

Затруднения у наставляемого (Дефициты) Выявляются при анкетировании, в беседе	Планируемые мероприятия	Форма проведения	Срок исполнения	Форма отчетности	Отметка наставника о выполнении
Отсутствие практических навыков в составлении рабочих программ, КТП	-изучение нормативно-правовой базы совместное изучение программ по учебным предметам, рекомендации, практическая помощь в	Очная	Август-сентябрь	Самостоятельное составление рабочей программы для 5 Лингвистического класса УМК “Звездный английский ”	

	составлении рабочей программы.				
Недостаток практических навыков в планировании урока.	-Консультации, -взаимопосещение уроков с последующим анализом	Очная	4-5 раз в четверть	Индивидуальное составление плана уроков (урок обобщения и систематизации знаний , урок изучение нового материала и т.д.)	
Составление технологических карт	-совместная разработка технологических карт .	Очная	2 раза в четверть .	Самостоятельное составление технологических карт уроков и ВД.	
Работа с родителями;	-знакомство с воспитательными системами (из опыта работы)	Беседа	В течение уч. года	Проведение классных собраний	
Организация внеурочной деятельности и др.	-Посещение занятий внеурочной деятельности -оказание методической помощи.	Очная	Октябрь-декабрь	Проведение открытых уроков.	
Составление плана воспитательной работы в классе.	-Знакомство с воспитательными системами (из опыта работы) ( <b>сентябрь-октябрь</b> )	Очные консультации	Сентябрь	Индивидуальное составление воспитательной работы.	
Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся с ОВЗ, неуспевающих, «трудных» и одаренных детей	-Организация взаимодействия молодого педагога со школьным психологом, соц.педагогом, классными руководителями, родителями обучающихся; Отслеживание результатов <b>(в течение уч.года)</b>	Методические рекомендации	В течение уч. года	Индивидуальная разработка образовательного маршрута для ученика на индивидуальном обучении.	