

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

СОГЛАСОВАНО

заместитель директора по УВР

МАОУ «СОШ № 76»

 Ю.С. Захарова

УТВЕРЖДАЮ

директор

МАОУ «СОШ №76»

 С.Л. Вдовина



Приказ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

### ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставник: \_\_\_\_\_

Наставляемый: \_\_\_\_\_

Форма наставничества: \_\_\_\_\_

Срок реализации программы: \_\_\_\_\_

Северск, \_\_\_\_\_ 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,
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- 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 овладения педагогами современными образовательными технологиями, в том числе цифровыми;
- создание условий для вовлечения педагогов в исследовательскую деятельность;
- создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения, подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик.

## 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 обследования 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»
	«молодой специалист – опытный педагог»
	«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»
	«опытный предметник – неопытный предметник»
	«педагог-новатор – консервативный педагог»
	«специалист-педагог»
	«методист-педагог»

### 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 ДА
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
Групповое наставничество	Один наставник работает с группой наставляемых, непосредственно общаясь 1-2 раза в месяц, в соответствии планом
Виртуальное наставничество	Использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ и др.

