

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КУЛИГИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
КЕЗСКОГО РАЙОНА УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Утверждаю

Директор школы: \_\_\_\_\_ В.Е.Селукова

«01 » сентября 2024 года

**Персонализированная программа наставничества**  
**«Руководитель – педагог»**  
**на 2024-2025 учебный год**

с. Кулига

2024 год

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>I.</b>	<b>Пояснительная записка</b>	
1.1	Актуальность разработки программы наставничества «Руководитель - педагог»	3
1.2	Основание разработки Программы	4
1.3	Цель и задачи Программы наставничества	5
1.4	Ожидаемые результаты	5
1.5	Применяемые формы наставничества	6
<b>II.</b>	<b>Содержание Программы</b>	7
2.1	Информация о наставнике и наставляемом	7
2.2	Содержание деятельности	8
2.3	Этапы и срок реализации Программы:	9
<b>III.</b>	<b>План мероприятий реализации персонализированной программы наставничества</b>	10
<b>IV.</b>	<b>Контроль результатов Программы и ее эффективности</b>	11
4.1	Организация контроля и оценки	11
<b>V.</b>	<b>Итоговая рефлексия персонализированной программы наставничества</b>	11

## **I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **1.1 Актуальность разработки Программы наставничества**

#### **«Руководитель - педагог»**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые цифровые инструменты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов. Некоторым педагогам с большим опытом работы необходима помощь в овладении цифровыми инструментами и платформами, в том числе для повышения квалификации. В последние годы ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения» является популярным образовательным учреждением для повышения квалификации педагогов в дистанционной форме.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «руководитель – педагог».

Персонализированная программа наставничества МБОУ «Кулигинская СОШ» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## 1.2 Основание разработки Программы

Персонализированная программа наставничества «руководитель - педагог» разработана на базе МБОУ «Кулигинская СОШ» в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №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»
- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;
- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;
- Приказ Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Кезский район Удмуртской Республики» от 14 марта 2022 года №38 «Об

организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных учреждениях Кезского района»;

- Приказ МБОУ «Кулигинская СОШ» от 1 сентября 2022 года №126 «О внедрении целевой модели наставничества».

### **1.3 Цель и задачи Программы наставничества**

Цель и задачи программы взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

**Цель:** создание условий для повышения квалификации в дистанционной форме на платформе Института реализации государственной политики и профессионального развития работников образования ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения»

#### **Задачи:**

- Обеспечить регистрацию работника и изучение тем на платформе «Цифровая экосистема ДПО»;
- Отслеживать динамику и прогресс при выполнении заданий промежуточной аттестации;
- Обеспечить прохождение промежуточной и итоговой аттестации в назначенные сроки.

### **1.4 Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставника и наставляемого будет успешное прохождение курсов повышения квалификации, выполнение итоговой аттестации и получение удостоверения.

#### **Среди оцениваемых результатов:**

- наличие удостоверения о повышении квалификации;
- повышение квалификации по вопросам преподавания математики на углубленном уровне.

#### **Ожидаемые результаты наставничества для наставляемого:**

- повышение качества преподавания математики;
- отсутствие необходимости выезжать на курсы повышения квалификации.

#### **Ожидаемые результаты наставничества для наставника:**

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

#### **Ожидаемые результаты наставничества для Учреждения:**

- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- выполняется критерий «Развитие и повышение квалификации» при самодиагностике «Школы минпросвещения».

### **1.5 Применяемые формы наставничества**

Основной формой наставничества Программы является форма *«Руководитель - педагог»*. Данная форма предполагает взаимодействие педагога с большим опытом работы, испытывающим затруднения при освоении цифровых инструментов, и располагающим ресурсами и навыками заместителя директора по учебно-воспитательной работе, оказывающим первую помощь и поддержку при повышении квалификации в дистанционном формате.

Основной вид наставничества – *«Краткосрочное наставничество»*. Наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый прикладывает определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Используется традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») — взаимодействие между более опытным педагогом в области ИКТ и сотрудником, испытывающим трудности в использовании цифровых инструментов.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1. Информация о наставнике и наставляемом

<b>НАСТАВЛЯЕМЫЙ</b>	
Ф.И.О.	<b>Бузмакова Екатерина Киприяновна</b>
Должность наставляемого	<b>Учитель математики</b>
Квалификационная категория	<b>Соответствие занимаемой должности</b>
Образование	<b>высшее</b>
Какое учебное заведение окончил, факультет	<b>УДГУ</b>
Год окончания	<b>1975 год</b>
Квалификация по диплому	<b>учитель математики</b>
Педагогический стаж	<b>45 лет</b>
Год последней аттестации	<b>нет</b>
Нагрузка	<b>16 часов</b>
<b>НАСТАВНИК</b>	
Ф.И.О.	<b>Максимова Наталья Александровна</b>
Должность наставника	<b>Зам. директора по УВР, учитель музыки</b>
Квалификационная категория	<b>первая</b>
Образование	<b>высшее</b>
Какое учебное заведение окончил, факультет	<b>ГГПИ имени В.Г.Короленко, «Преподавание в начальных классах»</b>
Год окончания	<b>2003 год</b>
Квалификация по диплому	<b>Учитель начальных классов</b>
Педагогический стаж	<b>25 лет</b>
Год последней аттестации	<b>2022 год</b>
Нагрузка	<b>13 часов</b>

## 2.2. Содержание деятельности

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь одного педагога другому. Включает в себя планирование, организацию и контроль за прохождением курсов повышения квалификации. Заключается в практической передаче профессиональных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Основными принципами наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Очень часто педагогу с большим стажем работы требуется помощь при освоении цифровых технологий.

**Основной запрос наставляемого:** помощь при регистрации и прохождении курсов по теме «Школа современного учителя: содержание и методика обучения математике на углубленном уровне» на платформе «Цифровая экосистема ДПО».

В ходе реализации персонализированной программы наставничества планируется следующее содержание деятельности наставника и наставляемого:

- помощь при регистрации и заполнении сведений о педагоге в личном кабинете;
- непосредственное сопровождение при изучении тем, прохождении промежуточной и итоговой аттестации.

### 2.3 Этапы и срок реализации Программы

Срок реализации программы: сентябрь – октябрь 2024-2025 учебного года.

В реализации программы наставничества выделяют следующие этапы:

Этап	Примерные сроки	Задачи этапа	Содержание деятельности	Промежуточный результат
<b>Подготовительный этап</b>	<b>до 10 сентября</b>	Обеспечить наличие личного кабинета на платформе «Цифровая экосистема ДПО»	- регистрация на курсы повышения квалификации; - создание личного кабинета; - заполнение сведений о педагоге в личном кабинете;	На платформе «Цифровая экосистема ДПО» имеется личный кабинет педагога
<b>Основной этап</b>	<b>10 сентября – 10 октября</b>	Обеспечить непосредственное изучение тем курса, прохождение промежуточной аттестации по блокам курса	- изучение теоретического материала по вопросам курса; - просмотр видео сюжетов; - выполнение заданий промежуточной аттестации;	Изучены текущие темы курса, пройдена промежуточная аттестация
<b>Контрольно-оценочный этап</b>	<b>10 октября – 15 октября</b>	Обеспечить прохождение итоговой аттестации	- выполнение заданий итоговой аттестации	Полное усвоение курса, наличие удостоверения о курсах повышения квалификации

### 3. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

План мероприятий разработан по следующим направлениям:

- методическое.

Направления наставнической деятельности	Затруднение	Меры преодоления затруднения / мероприятия	Срок	Срок достижения результатов
Методическое	1. Регистрация на курсы, создание личного кабинета;	1. Совместная регистрация на курсы и создание личного кабинета; 2. Внесение сведений о педагоге в личном кабинете; 3. Загрузка необходимых документов	До 10 сентября	10 сентября
	2. Просмотр видеосюжетов, скачивание теоретического материала для изучения тем курса	1. Совместный просмотр видеосюжетов на платформе; 2. Помощь при скачивании и сохранении теоретического материала; 3. Помощь при прохождении промежуточной аттестации, сохранение ответов на платформе	До 10 октября	10 октября
	3. Прохождение итоговой аттестации в личном кабинете педагога	1. Внесение ответов итоговой аттестации на платформе в личном кабинете; 2. Сохранение ответов в требуемом формате	До 15 октября	15 октября

## 4. КОНТРОЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

### 4.1 Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемого, наставника и всей программы в целом заместитель директора (куратор).

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет осуществляться при выполнении заданий по отдельным блокам курса, а также по итогам каждой совместной встречи.

Итоговый контроль будет осуществляться по окончании курсов повышения квалификации, а также при осуществлении мониторинга и подготовки информационной справки, составленной куратором программы наставничества.

## 5. ИТОГОВАЯ РЕФЛЕКСИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

По итогам реализации программы, наставник и наставляемый отвечают на вопросы анкеты.

Уважаемый наставник!

К Вам прикреплен наставляемый. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, наставляемый готов к	

самостоятельному прохождению курсов повышения квалификации в дистанционной форме благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: – помощь при регистрации личного кабинета; – освоение практических навыков работы; – изучение теоретических вопросов; – освоение процедуры прохождения промежуточной и итоговой аттестации	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: – самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы; – в основном самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы; – личные консультации в заранее определенное время; – личные консультации по мере возникновения необходимости; – поэтапное совместное выполнение заданий	
9. Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:	

**Уважаемый наставляемый!**

На период прохождения курсов Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы о том, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Ответы на вопросы оцениваются в баллах, где:

0 баллов - Плохо / Результаты не соответствуют ожиданиям

1 балл - Удовлетворительно / Результат ниже ожиданий

2 балла - Очень хорошо / Результат соответствует ожиданиям

3 балла - Супер! Отлично! / Результат превышает ожидания

<b>Ваш наставник ...</b>	<b>Балл</b>
--------------------------	-------------

Ясно и понятно излагает материал	
Приводит примеры из собственного опыта	
Показывает и объясняет, как можно использовать знания на практике, в работе	
При необходимости уточняет и объясняет другими словами материал для наилучшего понимания	
Задает вопросы для проверки понимания изложенного материала	
Проводит периодическую проверку знаний	
Дает рекомендации по итогам проверки знаний	
Хвалит, поддерживает при необходимости	
Отвечает на вопросы, дает пояснения	
Корректно указывает на недостатки	
Быстро налаживает контакт, выстраивает рабочие отношения	
Разговаривает корректно, вежливо, терпелив	
Внимание наставника было достаточным	
Наставник является для меня авторитетом	