

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Богградская средняя общеобразовательная школа»**

Программа принята  
на основании решения  
Педагогического совета  
МБОУ «Богградская СОШ»  
«\_\_»\_\_\_\_2023г  
Протокол №\_\_ от «\_\_»\_\_\_\_2023г

Утверждаю  
Директор  
Д.А.Краснов  
Приказ №\_\_\_\_ от

**Программа наставничества  
«Профессиональный рост»  
(форма «группа-группе»)**

**Паспорт программы наставничества  
МБОУ «Боградская СОШ»  
«Профессиональный рост»  
на 2023-2024 уч.г**

<b>1. Общая информация о программе</b>	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	Программа является частью системы адаптации и обучения новых, и молодых сотрудников образовательной организации, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда, а так же для сопровождения профессионально-личностного развития педагогических компетенций учителей, работающих в школе не первый год.
1.2. Название программы	Программа наставничества по повышению уровня профессиональных компетенций учителей МБОУ «Боградская СОШ» «Профессиональный рост».
1.3. Сроки реализации программы	Сентябрь 2023 г. - май 2024 г.
1.4. Целевая аудитория	Учителя МБОУ «Боградская СОШ»
1.5. Форма наставничества	группа-группе
<b>2. Описание программы</b>	
2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы	Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
2.2. Цель программы наставничества	максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации учителей, оказание помощи в формировании ключевых профессиональных компетенций.
2.3. Способы достижения цели	реализация мероприятий, направленных на развитие личностных и предпрофессиональных компетенций учителей

<p>2.4. Планируемые результаты и способы измерения</p>	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в педагогическую деятельность по развитию профессиональных компетенций, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Учителя - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.</p> <p><b>Среди оцениваемых результатов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>• рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителей в данной образовательной организации;</li> <li>• качественный рост успеваемости среди обучающихся;</li> </ul> <p style="padding-left: 40px;">рост числа собственных профессиональных работ учителей: статей, исследований, методических практик.</p> <p>Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:</p> <p>1) оценка качества реализации Программы;</p> <p>2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.</p>
<p>2.5. Нормативно-правовая база реализации программы</p>	<p><b>Федеральный уровень:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конституция РФ;</li> <li>2. ФЗ «Об образовании в РФ»;</li> <li>3. Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»;</li> <li>4. Указы Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.», от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</li> </ol>
	<p>5. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p>

	<p><b>Региональный уровень:</b>  1. Приказ Министерства образования и науки Республики Хакасия от 21.11.2022 г. № 100-100 «Об организации деятельности целевой модели наставничества в Республике Хакасия»</p>
<b>3. Матрица ролей и ключевых участников программы</b>	
3.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации программы	Учителя МБОУ «Боградская СОШ»
3.2. Кураторы	Заместитель директора по методической работе Селезнева Н.Ю.
3.3. Наставники	<p>Учителя МБОУ «Боградская СОШ»</p> <p><b>Отбор наставников:</b>  Наставники отбираются из числа учителей, набравших большее количество баллов по результатам Интенсива «Я Учитель». Наставники и наставляемые принимают участие в собеседовании с последующим созданием подходящих друг другу наставнических групп.</p> <p><b>Обучение наставников</b> осуществляется кураторами программы. Проводятся мероприятия на развитие профессиональных компетенций учителей, определены форматы взаимодействия.</p> <p><b>Система мотивации</b> построена на осознании наставником значимости своей роли в жизни другого человека. Мотивационной составляющей деятельности наставников служит организация совместных мероприятий. По окончании наставнической деятельности педагоги-наставники награждаются благодарственными письмами.</p>
3.4. Наставляемые	Учителя, имеющие показатель ниже 75% сформированности педагогических компетенций по результатам Интенсива «Я Учитель».

# Пояснительная записка

## Актуальность

Программа наставничества (далее — Программа) является частью системы адаптации и обучения новых, и молодых сотрудников образовательной организации, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда, а так же для сопровождения профессионально-личностного развития педагогических компетенций учителей, работающих в школе не первый год. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость педагога получить поддержку опытного наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

**Целью** программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации учителей, оказание помощи в формировании ключевых профессиональных компетенций.

**Задачи** программы:

- 1.Повысить качество и эффективность образовательного процесса в школе.
- 2.Стимулировать рост уровня профессионально-педагогической компетентности учителей.
- 3.Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
- 4.Формировать умения определять и формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
- 5.Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.
- 6.Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального роста учителей.

**Форма** наставничества: «группа — группе».

**Срок** реализации программы: 1 учебный год.

## Содержание программы

**Основное взаимодействие между участниками:** «наставник – наставляемый», классический вариант поддержки для совершенствования учителем необходимых профессиональных компетенций.

Наставниками могут быть: педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, имеющие высокий уровень профессиональных компетенций.

База наставляемых формируется из числа учителей, имеющих уровень профессиональных компетенций ниже 60% по итогам прохождения интенсива «Я Учитель».

Основными **принципами** работы с наставляемыми являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым наставляемым, работающим в школе вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы с наставляемым, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов развития профессиональных компетенций учителя уровню его потенциала.

**Требования, предъявляемые к наставнику:**

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;

-проводить необходимое обучение;

- проводить консультации и анализ учебных занятий и внеклассных мероприятий, проводимых наставляемым;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать наставляемому индивидуальную помощь в работе по повышению уровня профессиональных компетенций, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации наставляемого, результатах его труда;

-подводить итоги профессионального роста наставляемого с предложениями по дальнейшей работе.

**Требования к наставляемому:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

**Формы и методы работы с наставляемым:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; педагогические мастерские; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

**В программе используются следующие понятия и термины.**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставников и наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи результатов Интенсива «Я Учитель».

Куратор назначается решением директора школы, планирующей реализовать целевую модель наставничества.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

## План реализации мероприятий Программы

### Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в педагогическую деятельность по развитию профессиональных компетенций, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Учителя - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

#### Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителей в данной образовательной организации;
- качественный рост успеваемости среди обучающихся;
- рост числа собственных профессиональных работ учителей: статей, исследований, методических практик.

### План работы

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1	Изучение и систематизация документов и материалов по	сентябрь	Учителя	Администрация, кураторы	Изучение распоряжения Министерства просвещения

	проблеме наставничества				Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г.
2	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	сентябрь	Учителя	Администрация, кураторы	Разработка и утверждение программы наставничества
3	Информирование учителей о возможностях и целях программы наставничества	сентябрь	Учителя.	Администрация, кураторы	Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества. Размещение информации на сайте школы.
4	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	сентябрь	Учителя	Администрация, кураторы	Проведение мониторинга «Интенсив «Я Учитель»» по выявлению профессиональных компетенций учителей
5	Обучение наставников	сентябрь -май	Учителя	Администрация, кураторы	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми
6	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым, работа в рамках «Графика мероприятий»	сентябрь -май	Учителя	Администрация, кураторы	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого.

7	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	декабрь, май	Учителя	Администрация, кураторы	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки
8	Отчеты по итогам наставнической программы	декабрь, май	Наставники	Администрация, кураторы	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
9	Мотивация и поощрение	май	Учителя	Администрация, кураторы	Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы

## **Мониторинг эффективности реализации Программы**

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

**Первый этап** мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательного учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

### **Цели:**

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения.

### **Задачи:**

- бор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

**Второй этап** мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

### **Цели:**

- 1) глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для

- наиболее эффективного формирования групп наставник-наставляемый;
- 2) оценка динамики характеристик образовательного процесса;
  - 3) анализ и корректировка сформированных стратегий образования групп.

**Задачи:**

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования групп и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных.

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

## **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

**Мероприятия** по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение педагогических мастерских, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Поддержка системы наставничества через: создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

График мероприятий

№ п/п	Развиваемые компетенции	Необходимые мероприятия	Сроки	Кто реализует
1	Анализ своих действий	Семинар-практикум «Индивидуальный образовательный маршрут учителя».	сентябрь	Куратор Селезнева Н.Ю.
2	Ориентация на результат	Размещение кейсов на школьном сайте «Секреты работы учителя по профилактике школьной неуспешности обучающихся».	октябрь	Куратор Селезнева Н.Ю. Учителя- наставники
3	Ориентация на результат, анализ своих действий	Педагогическая мастерская «Повышение школьной мотивации обучающихся через проектную и исследовательскую деятельность».	ноябрь	Куратор Селезнева Н.Ю. Фатеева Е.А., Шигаева Т.И., Малярова В.Ф., Медведева Ю.С, Степанова Т.В., Рохманова Н.А.
4	Анализ своих действий	Размещение кейсов на школьном сайте «Эффективные методы работы учителя или как добиться результата от обучающихся».	Декабрь	Куратор Селезнева Н.Ю. Учителя- наставники
5	Ориентация на результат, анализ своих действий	Предметная декада «Учиться интересно». Размещение методических материалов на сайте школы.	Январь - февраль	Куратор Селезнева Н.Ю. Ответственные: Власова В.В., Марденская Л.В., Кокухина Л.Н., Тихонович О.Ф., Князева А. В., Медведева Л.В.
6	Ориентация на результат, анализ своих действий	Предметные декадники учителей иностранного языка, начальных классов, гуманитарного цикла, учителей физкультуры. Размещение методических материалов на сайте школы.	Март	Куратор Селезнева Н.Ю. Учителя- наставники
7	Ориентация на результат	Педагогическая мастерская «Инновационные педагогические технологии в работе современного учителя»	Апрель	Куратор Селезнева Н.Ю. Учителя-наставники
8	Анализ своих действий	Прохождение тестирования «Интенсив Учителя». Семинар по итогам работы .	Май	Куратор Селезнева Н.Ю. Учителя- наставники
9	Ориентация на результат, анализ своих действий	Открытые уроки.	В течение года	Куратор Селезнева Н.Ю. Учителя- наставники
10	Ориентация на результат, анализ своих действий	Посещение уроков наставляемых.	В течение года	Куратор Селезнева Н.Ю. Учителя- наставники

