

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №9»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СШ №9»  
С.А. Сабрекова  
Приказ от 28.02.2022 г. №12/1-Д



**ПРОГРАММА  
«НАСТАВНИЧЕСТВО»**

**на 2022-2024 гг.**

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

<b>№</b>	<b>Содержание</b>	<b>Стр.</b>
1	Пояснительная записка	2
2	Цель Программы	3
3	Сроки реализации Программы	3
4	Руководители Программы	3
5	Управление реализацией Программы	3
6	Взаимодействие при реализации Программы	4
7	Содержание деятельности	5
8	Ожидаемые результаты реализации Программы	8

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Необходимость разработки программы «Наставничество» (далее - программы) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование» на 2019-2024 годы.

Главными целями Нацпроекта являются:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

Главным условием, обеспечивающим возможность наставничества, является *наличие сопровождаемого (взрослого или ребенка), обладающего определенным образовательным дефицитом.*

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, сопровождение, но и *устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся (наставляемых)*, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

В связи с этим *конечным результатом деятельности наставника* (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является *обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.* (в зависимости от типа наставничества).

Наставничество в МБОУ «СШ №9» осуществляется в работе с педагогами (сопровождаемый – педагог, испытывающий профессиональный дефицит).

*Базовая деятельность наставника* - основной вид профессиональной деятельности, в которую наставник включен в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом, и в которую он призван погрузить сопровождаемого.

*Само наставничество* - это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности.

Следовательно, педагог, будучи профессионалом в базовом виде деятельности (хороший учитель, классный руководитель, социальный педагог, заместитель директора и пр.), оказывается чаще всего не готов к выполнению функций

наставника ни по отношению к другим педагогам, испытывающим профессиональные дефициты, ни по отношению к обучающимся с образовательными дефицитами.

*В связи с этим необходима специальная деятельность, направленная на подготовку педагогов-наставников к выполнению функций наставника.*

При разработке Программы учтена структура профессиональной готовности педагога к выполнению функций наставника.

*Профессиональная готовность педагога к выполнению функций наставника включает следующие структурные компоненты: мотивационный, когнитивный и технологический компоненты готовности педагога к выполнению функций наставника.*

Развитие системы наставничества в школе предполагает создание различного вида ресурсов: нормативно-правовых, кадровых, организационных, информационных, системы стимулирования и др.

## **2. ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ**

Цель Программы: определить стратегию развития наставничества в МБОУ «СШ №9».

Создание целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №9» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

## **3. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Программа является долгосрочным документом, определяющим стратегию развития наставничества в МБОУ «СШ №9» на 2022-2024 гг.

## **4. РУКОВОДИТЕЛИ ПРОГРАММЫ**

Руководитель Программы: заместитель директора по учебной работе Ившина Анжелика Дмитриевна.

Соруководитель Программы: заместитель директора по воспитательной работе Баженова Лариса Александровна.

## **5. УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ**

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации;
- изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых;
- мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников;

- мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в МБОУ «СШ №9».

Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к образовательной организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

## 6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В процессе реализации Программы предполагается взаимодействие участников:

Участники взаимодействия	Направления деятельности.
Министерство образования Удмуртской Республики	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществление государственного управления в сфере образования.</li> <li>2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;</li> <li>3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.</li> </ol>
ИРО	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационная, методическая, экспертно - консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов.</li> </ol>
Управление образования	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</li> <li>2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально - технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.</li> <li>3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных</li> </ol>

	бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.
МБОУ «СШ №9»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБОУ «СШ №9»</li> <li>2. Разработка целевой модели наставничества МБОУ «СШ №9»</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ «СШ №9»</li> <li>4. Реализация программ наставничества.</li> </ol>
Куратор целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>6. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</li> </ol>
Наставники и наставляемые	Реализация Формы наставничества «Учитель - учитель».

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации		Ответственные за реализацию
		начало	окончание	
	<b>Организационная деятельность</b>			
1	Разработка или внесение изменений в локальные нормативные акты по вопросам наставничества	ежегодно в марте	ежегодно в марте	куратор
2	Изучение профессиональных и образовательных дефицитов педагогов и обучающихся	ежегодно в апреле	ежегодно в апреле	куратор
3	Формирование списков педагогов и обучающихся, нуждающихся в сопровождении	ежегодно в апреле	ежегодно в апреле	куратор

4	Мотивация педагогических работников к деятельности в роли наставника	ежегодно в мае	ежегодно в мае	куратор
5	Определение состава руководителей, которым необходимо пройти курсовую подготовку по вопросам наставничества	ежегодно в мае	ежегодно в мае	куратор
6	Определение состава педагогов, которым необходимо пройти курсовую подготовку по вопросам наставничества	ежегодно в мае	ежегодно в мае	куратор
7	Издание приказов, касающихся вопросов подготовки кадров к выполнению функций наставников	ежегодно в мае	ежегодно в мае	куратор
8	Издание приказов, определяющих закрепление педагогов-наставников за сопровождаемыми на основе анализа выявленных образовательных и профессиональных дефицитов	ежегодно в сентябре	ежегодно в сентябре	куратор
9	Утверждение формы программ /планов работы педагогов-наставников	ежегодно в сентябре	ежегодно в сентябре	куратор
	<b>Проектировочная деятельность</b>			
1	Внесение изменений в программы по вопросам наставничества	ежегодно в марте	ежегодно в марте	куратор
2	Планирование тем и сроков проведения педсоветов /вопросов педсоветов по теме наставничества	ежегодно в марте	ежегодно в марте	куратор
3	Разработка (подбор) и утверждение инструментария для выявления профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых	ежегодно в апреле	ежегодно в апреле	куратор
4	Разработка графика /циклограммы проведения исследований образовательных и профессиональных дефицитов потенциальных сопровождаемых	ежегодно в апреле	ежегодно в апреле	куратор

5	Подготовка технических заданий для профессиональных объединений педагогов на учебный год по вопросам наставничества	ежегодно в мае	ежегодно в мае	куратор
6	Разработка и утверждение планов работы педагогов-наставников	ежегодно в мае	ежегодно в мае	куратор
	<b>Информационно-консультационная деятельность</b>			
1	Организация обучения наставников, выявление и устранение их профессиональных дефицитов	ежегодно в августе-сентябре	ежегодно в августе-сентябре	куратор
2	Наличие доступа педагогов к информационным ресурсам сети Интернет по вопросам наставничества	постоянно	постоянно	куратор
3	Оснащение методической библиотеки информационными источниками по вопросам наставничества	постоянно	постоянно	библиотекарь
4	Консультирование педагогов по вопросам, вызывающим у них профессиональные затруднения в процессе выполнения функций наставника	постоянно	постоянно	куратор
	<b>Обобщение и диссеминация опыта</b>			
1	Проведение педагогических советов по вопросам наставничества	течение года	в течение года	куратор
2	Проведение и взаимопосещение открытых мероприятий по вопросам наставничества	течение года	в течение года	куратор
3	Проведение мастер-классов по вопросам наставничества	течение года	в течение года	куратор, наставники
	<b>Контрольно-оценочная деятельность</b>			
1	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	ежегодно в январе	ежегодно в январе	куратор
2	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	ежегодно в январе	ежегодно в январе	куратор



3	Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	ежегодно в январе	ежегодно в январе	куратор
4	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.	ежегодно в январе	ежегодно в январе	директор
5	Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»	ежегодно в январе	ежегодно в январе	директор
6	Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».	ежегодно в январе	ежегодно в январе	куратор
7	Публикация результатов программы наставничества на сайте школы.	ежегодно в январе	ежегодно в январе	куратор

### **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

В результате реализации Программы прогнозируется:

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

5. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

6. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

7. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.