

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КОМИ

**Администрация муниципального образования
муниципального района «Корткеросский»**

МОУ «СОШ» с. Керес

РАССМОТРЕНО

Методическим советом школы

Председатель _____

Чуприна О.Н.

Протокол № 4 от 01.10.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МОУ «СОШ»

с. Керес- _____

Петренко Г.Н.

Приказ № 151 от 01.10.2025 г.

Программа наставничества

«Профессиональный рост»

(направление: учитель-учитель)

Подготовил:
Зам. директора по УР
Чуприна О.Н.

Керес, 2025 год

I. Пояснительная записка

1. Актуальность, проблема.

Профессиональная компетентность педагога: ключ к эффективной работе. В современном образовании, когда перед педагогом стоят новые задачи, связанные с индивидуальным подходом к ученику, адаптацией к быстро меняющемуся миру и внедрением цифровых технологий, ключевую роль играет профессиональная компетентность. Это не просто набор знаний и умений, а глубокое понимание педагогического процесса, формирование специфических качеств личности и способности педагога эффективно действовать в своей профессии.

Компетентный педагог: обладает глубокими знаниями в области педагогики, психологии, методики преподавания, а также в своей предметной области. Имеет развитые коммуникативные навыки для эффективного взаимодействия с детьми, родителями и коллегами. Он умеет создавать комфортную атмосферу для обучения, строить доверительные отношения с детьми и находить индивидуальный подход к каждому. Он отслеживает современные педагогические тенденции, посещает семинары, тренинги и мастер-классы, чтобы быть в курсе новых методик и технологий. Имеет критическое мышление и способен анализировать свою работу, искать новые пути решения проблем и внедрять инновационные подходы в педагогический процесс.

Профессиональная компетентность не является статичной величиной, она постоянно развивается и формируется в процессе профессиональной деятельности педагога. Она основывается на постоянном самообразовании, анализе своей работы, участии в профессиональном сообществе и стремлении к самосовершенствованию.

Таким образом, профессиональная компетентность является не просто набором знаний и умений, а ключом к успешному осуществлению миссии педагога - формированию гармонично развитой личности и подготовке детей к жизни в современном мире.

Цель программы – оказание методической помощи педагогам в прохождении аттестации. Организация наставнической деятельности требует системного подхода, основанного на индивидуальных потребностях и особенностях каждого педагога. Ключевой особенностью наставничества является систематическое и целенаправленное сопровождение педагогов.

2. Описание инновационного продукта.

Программа наставничества по оказанию методической помощи педагогическим работникам в процедуре аттестации (далее Программа).

Цель программы: создание необходимых условий для успешной аттестации с целью установления квалификационной категории педагогических работников.

Задачи:

- обеспечить методическое сопровождение педагогических работников, изъявивших желание аттестоваться на первую и высшую квалификационную категорию;
- повысить общий уровень профессиональной подготовки педагогического состава.

3. Риски и компенсаторные меры.

Риски при прохождении аттестации:

- Неправильная оценка профессиональных качеств педагогов.
- Негативное воздействие на мотивацию сотрудников. Аттестация, особенно если она воспринимается как инструмент контроля и санкций, может вызвать стресс и неудовлетворение у работников, что может привести к снижению их производительности и увеличению текучести кадров.
- Потенциальное возникновение конфликтов между педагогами и руководством. Неприятные последствия аттестации, такие как неудовлетворительная оценка или неприятные комментарии со стороны руководства, могут вызвать напряжённость и недовольство среди персонала.
- Увеличение нагрузки на педагога.

Компенсаторные меры:

- Разработка чётких и объективных критериев оценки. Это позволит уменьшить вероятность субъективных оценок и искажений результатов.
- Обеспечение прозрачности и открытости всего процесса аттестации. Сотрудники должны чётко понимать цели и принципы проведения аттестации, а также иметь возможность высказать свои мнения и предложения.
- Обеспечение адекватной поддержки и обратной связи для сотрудников в процессе аттестации. Руководство должно предоставить необходимую

помощь и поддержку сотрудникам, а также дать обратную связь по результатам аттестации для дальнейшего профессионального роста.

4. Ресурсное обеспечение.

Федеральный закон от 29 ноября 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Методические рекомендации, разработанные в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

Положение о системе наставничества МОУ «СОШ» с. Керес.

Стенд для всех педагогов «Аттестация – это миф или реальность?»

Методический кабинет с организационной техникой (телевизор, ноутбук с выходом в интернет, МФУ).

Презентации с актуальной информацией по процедуре аттестации.

II. Инновационный продукт

1. Общие положения.

Программа наставничества по оказанию методической помощи педагогическим работникам МОУ «СОШ» с. Керес в процедуре аттестации (далее Программа) реализуется в соответствии с методическими рекомендациями, разработанных в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»,

Актуальность.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование». Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Участие в системе наставничества не наносит ущерба образовательному процессу образовательной организации.

Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории

Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость.

Цель программы: создание необходимых условий для успешной аттестации педагогических работников МОУ «СОШ» с. Керес.

Задачи:

- обеспечить методическое сопровождение педагогических работников, изъявивших желание аттестоваться на квалификационную категорию;
- повысить общий уровень профессиональной подготовки педагогического состава МОУ «СОШ» с. Керес.

Программа наставничества по оказанию методической помощи педагогическим работникам МОУ «СОШ» с. Керес в процедуре аттестации с целью установления квалификационных категорий 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;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях

Участие в системе наставничества не наносит ущерба образовательному процессу образовательной организации.

В Программе применяются разнообразные **формы наставничества**:

- наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек);
- краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Наставник – зам. директора по учебной работе, наставляемый – педагоги, решившие пройти процедуру аттестации.

Сроки реализации Программы с 01.09.2025 по 30.06.2026.

Ожидаемые результаты:

По итогам реализации Программы произойдет оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории на основе результатов их работы. По результатам аттестации педагогам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

2. Комплекс организационно-педагогических условий.

Организационно-содержательная схема организации и проведения аттестации педагогических работников МОУ «СОШ» с. Керес.

Мероприятие	Ответственный
Обучение по вопросам аттестации	Зам. директора по УР Чуприна О.Н.
Формирование плана-графика аттестации на начало учебного года	Зам. директора по УР Чуприна О.Н.
Транслирование полученных знаний и опыта для педагогов, желающих пройти процедуру аттестации	Зам. директора по УР Чуприна О.Н. Наставляемые педагоги
Проведение самооценки по критериям, установленными оценочными средствами	Наставляемые педагоги
Оформление заявления с указанием квалификационной категории, на которую претендует заявитель	Зам. директора по УР Чуприна О.Н. Наставляемые педагоги

Сопровождение, консультации аттестующегося по формированию аналитического отчета, заполнению карты результативности, рефлексивного анализа занятия	Зам. директора по УР Чуприна О.Н.
Согласование, уточнение, дополнение, корректировка представляемых данных (карта результативности, карта рефлексивного анализа занятия)	Наставляемые педагоги
Размещение аттестационных материалов аттестуемых педагогов в личных кабинетах	Зам. директора по УР Чуприна О.Н. Наставляемые педагоги
Прохождение тестирования аттестуемыми педагогами	Наставляемые педагоги
Подведение итогов процедуры аттестации	Зам. директора по УР Чуприна О.Н.

Результаты реализации Программы.

1. По итогам реализации Программы проведена оценка профессиональной деятельности педагогических работников, с целью установления квалификационной категории, на основе результатов их работы.
2. Учителя – предметники прошли аттестацию на первую или высшую категорию.

III. Литература

1. [Минимизация рисков при аттестации сотрудников \(omsregion.info\)](http://omsregion.info)
2. [18.01.2022-metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-oo.pdf](http://seviro.ru/18.01.2022-metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-oo.pdf) (seviro.ru)