

Принято
решением педагогического совета
Протокол № 1 от 29.08.2023г.

Утверждаю
Директор ОГБОУ «Школа-интернат
№26» Бойко /Бойко М.В./



**Программа наставничества
ОГБОУ «Школа-интернат №26»**

Содержание программы наставничества

1. Введение
2. Цель и задачи программы
3. Реализация целевой модели наставничества
4. Ожидаемые результаты для всех участников программы
5. Структура управления реализацией программы
6. Программа обучения наставников
7. Планирование основного процесса работы
8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества
9. Подведение итогов программы наставничества

ВВЕДЕНИЕ

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях». В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества в образовательных учреждениях.

Программа наставничества ОГБОУ «Школа-интернат №26» (далее – Программа) разработана в соответствии с Письмом от 21.12.2021 г. №АЗ-1128/08/657 Министерства просвещения Российской Федерации совместно с профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации разработало методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели)наставничества педагогических работников в образовательной организации.

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

Целью внедрения модели наставничества в ОГБОУ «Школа-интернат №26» (далее-школа-интернат) 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 педагогических работников (далее - педагоги) и молодых специалистов.

Задачи целевой модели наставничества.

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.

2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества в школе-интернате.
7. Формирования баз данных программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы - обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в ОГБОУ «Школа-интернат №26» и улучшить личные показатели их эффективности в разрезе форм наставничества. Для реализации цели сформированы задачи: Обеспечить успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

2. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Участники Программы: педагоги школы-интерната.

В ОГБОУ «Школа-интернат №26» организована форма наставничества: «учитель – учитель»;

Целью формы наставничества «учитель – учитель» является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы-интерната, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основная задача взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию

потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школы-интернате; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество школы-интерната (как часть педагогического).

Портрет участников.

Наставник: Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического или школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Результатом организации работы наставников является высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь школы-интерната, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри школы-интерната и профессии.

Оцениваемые результаты:

- ✓ высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь школы-интерната;
- ✓ усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- ✓ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ✓ рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в школе-интернате;

- ✓ рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «учитель – учитель» используется как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в школе-интернате: конкурсов, курсов, мастер-классов, семинаров, вебинаров, разработка методических пособий.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

- ✓ Преодоление профессионально-личностных кризисов.
- ✓ Повышение мотивации к достижению новых целей.
- ✓ Улучшение психологического климата в школе-интернате.

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

<i>Ответственный исполнитель</i>	<i>Направление деятельности</i>	<i>Сроки</i>
Директор ОГБОУ «Школа-интернат №26»	<ol style="list-style-type: none">1. Реализация кадровой политики в программе наставничества.2. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.	В течение года
Куратор программы наставничества, заместитель директора Викулина Т.А.	<ol style="list-style-type: none">1. Формирование базы наставников и наставляемых.2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Предоставление наставникам методических рекомендаций и материалов по взаимодействию с наставляемым.3. Контроль за реализацией целевой модели наставничества.4. Контроль проведения программ наставничества.5. Мониторинг эффективности. Программы наставничества.	В течение года

Наставники	<p>1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>2. Реализация формы наставничества «Учитель - учитель».</p>	С октября текущего года
Педагог-психолог, социальный педагог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	С октября текущего года
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	С октября текущего года

5. ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, выражаются в следующем наборе категорий.

1. Принятие (неосуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность.
7. Последовательность

Первичное обучение наставников в школе-интернате проводится куратором или педагогом-психологом в форме учебных занятий и консультаций посредством решения предложенных задач. Обучение ведется в следующих направлениях:

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

1. Самоанализ и самопрезентация.

Задача 1.

(Обобщение личного, профессионального и жизненного опыта).

Наставнику предлагается кратко рассказать свою историю. (Форму рассказа о себе педагог определяет самостоятельно).

Задача 2.

(Мои сильные и слабые стороны).

Наставнику предлагается заполнить таблицы «Мои сильные стороны» и «Мои слабые стороны».

Заполнение таблицы.

Моя сильная сторона	Что я чувствую, используя этот навык (качество, знание)?	Что я получаю, используя этот навык (качество, знание)?
---------------------	---	--

Моя слабая сторона	Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона?	Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество (умение, свойство) до иного, позитивного, уровня?
--------------------	--	--

Задача 3.

(Мои достижения)

Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого.

При выполнении данного задания необходимо акцентировать внимание на данном моменте работы наставника с наставляемым.

Заполнение таблицы.

Мои достижения	Какие качества помогли мне?	Что я почувствовал в этот момент?
----------------	-----------------------------	-----------------------------------

Задача 4.

(Мои недостатки).

Наставнику предлагается заполнить таблицу (не менее 5 пунктов), а также обязательно предлагается в дальнейшем проводить такую же форму работы с наставляемым.

Мой недостаток	Какие в нем есть плюсы? Есть ли у меня положительный опыт, связанный с этим недостатком?	Как и в каких ситуациях этот недостаток может быть применен в позитивном ключе, с пользой?
----------------	---	--

Задача 5.

(Моя мотивация).

Куратор в беседе с наставником определяет мотивационную составляющую работы наставника.

При необходимости проводит необходимую беседу.

Задача 6.

(Мои умения).

Определяются ресурсы навыков и умений, а так же гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т. д.) наставника. При необходимости планируется индивидуальная работа с педагогом-психологом. Заполняется таблица.

Сфера умений	Что я знаю из этой сферы?	Что я умею делать?
Отношения		
Увлечения, развлечения		
Саморазвитие		
Карьера		

Задача 7.

(Закрепление)

Наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому.

2. Обучение эффективным коммуникациям.

Задача 1. Способность делиться опытом (знаниями, умениями).

Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем – основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт. Куратор совместно с психологом после диагностики, предлагают к изучению наставником приемы передачи профессионального опыта.

Задача 2. Вопросы и ответы.

Куратор с целью диагностики задает наставнику нижеприведенные вопросы (оценивание ответов по шкалам):

- вовлеченность (где 1 – не желает встать на место наставляемого; 5 – проявляет полную эмпатию);
- ответственность (где 1 – не оценивает последствие своих слов; 5 – аккуратно все взвешивает);
- авторитарность (где 1 – максимально уверен в единственной верности своей точки зрения; 5 – открыт к диалогу и обсуждению);
- уместная настойчивость (где 1 – переходит от роли наставника к роли приятеля, не держит границы; 5 – контролирует ситуацию, проявляя уважение и субординацию).

(Наставник может быть рекомендован к работе без подключения дополнительных образовательных ресурсов к процессу, если набирает не менее 14 баллов).

Задача 3. Ролевые ситуации.

Куратор совместно с педагогом-психологом предлагают наставнику ряд ролевых ситуаций. В совместной работе подбираются возможные аргументы для диалогов, рефлексироваться ситуации.

3. Этапы реализации программы наставничества.

Для освоения последовательности основных действий в течение программы наставничества куратор предварительно совместно с наставником составляют план работы с наставляемым.

В план работы включаются:

- ознакомление наставляемого с планом будущей работы;
- решение конкретной задачи;
- решение внезапно возникшей проблемы;
- решение ситуации организационного нарушения;
- завершение программы наставничества.

В план работы включаются различные формы работы с наставляемыми:

1. Универсальные. (Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность).
2. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого. (Обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого – концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в конкурсе, профессиональном и ином мероприятии).
3. Помощь в самоорганизации. (Помощь в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития).
4. Помощь в профессиональном становлении наставляемого. (Совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров; методические советы; совместный выбор и анализ литературы; совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т. д.).

4. Ролевые модели в рамках форм наставничества

<i>Форма наставничества</i>	<i>Вариации ролевых моделей</i>
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none">– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;– «опытный предметник – неопытный предметник» опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

5. ПЛАНИРОВАНИЕ ОСНОВНОГО ПРОЦЕССА РАБОТЫ

Участники: наставник, наставляемый, куратор. Куратора представляет наставнику и наставляемому структуру планаработы, обговаривает организационные вопросы.

Вместе с куратором, педагогом-психологом, наставником и наставляемым обсуждаются и формулируются цели на ближайший период работы (минимум на месяц). Наставляемому предлагается заполнить таблицу: «Что я хочу, чтобы у меня было?» (определяются 5 ключевых направлений).

	Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы это получить?
Желание				

Определяются цели и результаты, корректируется рабочий план.

6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества в школе-интернате состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проходит до начала реализации программы и после ее завершения (Приложение 1).

Этапы мониторинга:

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения в школе-интернате, динамику показателей социального благополучия внутри школы-интерната, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) Оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы-интерната.

Задачи мониторинга:

- ✓ сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- ✓ обоснование требований к процессу реализации программы к личности наставника;
- ✓ контроль хода программы;

- ✓ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- ✓ определение условий эффективной программы;
- ✓ контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга составляется анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы. Основываясь на результатах данного этапа, можно сделать вывод о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник наставляемый".

Процесс мониторинга влияния Программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу, а второй - по итогам прохождения Программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый". Задачи мониторинга: научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника; определение условий эффективной программы наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
 - сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы; сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Критерии эффективности работы наставника.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.

В качестве критериев оценки наставнических Программ выделяются:

- единая стандартная процедура оценки;
- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- научная обоснованность инструментов оценки;
- представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- документальная оснащенность;
- наличие возможностей для обучения и консультаций;
- отработанность процедуры отчетности;
- обоснованность программы и плана мероприятий;
- разработанность форм поощрения и награждения наставников и наставляемых.

8.ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Подведение итогов Программы наставничества в ОГБОУ Школа-интернат №26» заключается в анализе проделанной работы за обозначенный период, подведение итогов, выявление проблем. Корректировка программы наставничества школы-интерната (Приложение 2).