

казенное общеобразовательное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Леушинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом
Протокол заседания № 7
от 27 марта 2023г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом директора КОУ «Леушинская
школа-интернат для обучающихся с
ограниченными возможностями
здоровья»
от 27 марта 2023г. № 80-од

Программа наставничества
казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа-Югры «Леушинская школа-интернат
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»
«педагог – педагог (учитель-учитель)»
на 2023-2026 гг.

Оглавление

Пояснительная записка.....	3
Основные понятия и термины	4
Нормативные основания Программы наставничества	6
Цель и задачи Программы наставничества	7
Принципы Программы наставничества	7
Система наставничества «педагог – педагог (учитель-учитель)».....	8
Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества	11
Возможные риски реализации Программы наставничества	12
Этапы реализации Программы наставничества.....	12
Условия и ресурсы реализации Программы наставничества	17
Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.....	19
Механизм мотивации и поощрения наставников	20
«Дорожная карта» Программы наставничества.....	21
Приложения	25
Приложение 1. Портфолио наставника и куратора	25
Приложение 2. Реестр наставляемых	26
Приложение 3. Согласие на обработку персональных данных.....	27
Приложение 4. База наставников	28
Приложение 5. Критерии отбора наставников.....	29
Приложение 6. Анкета наставника.....	30

Пояснительная записка

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. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности специалиста.

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей педагогов.

Предметом наставничества являются:

- Личностные качества педагога – профессиональная направленность, профессионально-значимые и лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.

- Методическая грамотность – проектирование, организация и проведение урока (занятия) в соответствии с ФГОС, владение современными педагогическими технологиями и специальными коррекционными методами, ведение учебно-методической документации, повышение профессиональной квалификации.

- Социальная адаптация – психологические особенности, особенности коммуникации с участниками профессионального окружения и умения эффективно взаимодействовать с участниками образовательного процесса, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются как педагоги с большим стажем педагогической работы, так и начинающие или вновь прибывшие:

- проблем, связанных с освоением новых образовательных технологий и овладением специальных коррекционных методов;

- проблем, связанных с кризисом профессионального роста и (или) ситуации профессионального выгорания;

- проблем, связанных с адаптацией на новом месте работы, получением представлений о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной деятельности школы-интерната;

- проблем, связанных с состоянием эмоционального выгорания, хронической усталостью;

- проблем, связанных с формированием мотивации к

самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации;

- проблем, связанных с освоением функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя, специалиста и др.

Программа наставничества казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Леушинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» «Учитель-учитель» на 2023-2024 учебный год (далее – Программа наставничества) является инструментом реализации системы наставничества и определяет цели, задачи, предполагаемые результаты системной деятельности по передаче опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через взаимоотношения наставника и наставляемого в конкретных формах, основанных на доверии и партнерстве. Программа наставничества включает комплекс мероприятий, направленных на обеспечение условий, способствующих развитию личности педагогических работников и формирование индивидуального стиля деятельности на основе диагностической информации о динамике роста профессионализма педагогов, включенных в программу наставничества.

Основные понятия и термины

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимобогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломого профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

- составной части методической работы ОУ по совершенствованию педагогического мастерства педагогических работников, включающую: работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Система наставничества – совокупность условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной

реализации в ОУ Персонализированных программ наставничества педагогов/специалистов.

Программа наставничества – программа, разрабатываемая ОУ на текущий учебный год и включающая комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставников и наставляемых в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Персонализированная программа наставничества – краткосрочная индивидуальная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая направления наставнической деятельности, участников наставнической деятельности, описание форм и видов наставничества и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые новые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения, решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала:

- молодые педагоги/специалисты (опыт работы от 0 до 3 лет);
- педагоги/специалисты, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- педагоги/специалисты, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы (новый педагог/специалист в коллективе; педагог, имеющий непедagogическое профильное образование);
- педагоги/специалисты, желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями, приобрести новые навыки и т. д.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию

профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник ОУ, который отвечает за реализацию Программы наставничества и связан с образованием и воспитанием обучающихся.

Нормативные основания Программы наставничества

Программа наставничества базируется на нормативных правовых актах Российской Федерации:

- Федеральном законе от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжении Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- Распоряжении Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего - образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников (Письмо Минпросвещения России №АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций»);

- Письме Общероссийского Профсоюза образования №НТ-944/08 от 11 июля 2016 года и Министерства образования и науки Российской Федерации №326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

- Приказе Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года №164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.».

Цель и задачи Программы наставничества

Целью Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников ОУ.

Основными задачами Программы наставничества являются:

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогических работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогических работников при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ОУ и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

Принципы Программы наставничества

Основными принципами Программы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

- 2) принцип системности и стратегической целостности – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне ОУ;

- 3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- 4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога/специалиста в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и прочих к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога/специалиста с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Система наставничества «педагог – педагог (учитель-учитель)»

Программа наставничества является основным инструментом реализации Системы наставничества. Система наставничества позволяет выстроить имеющиеся практики наставнической деятельности, реализуемые в ОУ, в единую систему научно-методического сопровождения педагогических работников, в рамках которой практическую помощь получают конкретные педагоги/специалисты с учетом их потребностей. Помимо этого, Система наставничества позволяет скоординировать развитие практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «учитель-наставник».

Система наставничества предполагает взаимодействие молодого педагога/специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), педагога/специалиста, имеющего профессиональные дефициты, или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом/специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

В ОУ применяется форма наставничества «педагог – педагог (учитель-учитель)». Вариации формы наставничества зависят от цели Персонализированной программы наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов:

- «опытный 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» - вариант, при котором наставляемому оказывается психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- «педагог-новатор - консервативный педагог» - вариант, в рамках которого более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- «опытный педагог - неопытный педагог» - вариант, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку неопытному педагогу по конкретному учебному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.), по конкретному функционалу (трудовым функциям и действиям).

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

1. Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу наставляемого.

2. Наставник-учитель-предметник/воспитатель/специалист - опытный педагог того же направления, что и наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин, выполнения конкретных трудовых функций и действий.

В ОУ могут применяться виды наставничества:

- Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Такой вид наставничества обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

- Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

- Краткосрочное или целеполагающее наставничество – форма, при которой наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

- Реверсивное наставничество – форма, при которой профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

- Ситуационное наставничество – форма, при которой наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

- Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Формы наставничества могут использоваться как в одном варианте, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Система наставничества носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога/специалиста и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов. Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции Персонализированной программы наставничества. Наиболее перспективной технологией наставничества является Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии.

Реализация Программы наставничества подразумевает создание широких

педагогических проектов: конкурсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия. Данные формы могут быть использованы как для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), так и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Реализация Программы наставничества в ОУ осуществляется последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация ОУ, молодые специалисты; педагоги, нуждающиеся в наставничестве; опытные педагоги, способные оказать наставническую помощь; педагоги-психологи, методист, руководители методических объединений.

Внешний контур образуют региональные ресурсные центры, образовательные организации дополнительного профессионального образования, представители образовательных учреждений ХМАО-Югры, профессиональные сообщества педагогических работников, средства массовой информации и другие субъекты, включенные в различные формы взаимодействия (договора о сотрудничестве, соглашения о социальном партнерстве, координационные совещания, конференции, форумы, вебинары, семинары и др.) по проблемам наставничества, участвующие в непрерывном повышении профессионального мастерства педагогических работников (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка), аккумулировании и распространении лучших практик наставничества педагогических работников, и заинтересованные в реализации Программы наставничества, в том числе:

- КОУ «Няганская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»;
- КОУ «Урайская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»;
- АУ ДО «Институт развития образования», г. Ханты-Мансийск;
- БУ ВО «Сургутский государственный педагогический университет»;
- ФГБНУ Институт «Коррекционной педагогики Российской академии образования», г. Москва.

Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в образовательную деятельность,

культурную жизнь ОУ, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень профессиональной подготовки педагогов/специалистов и психологический климат в ОУ, педагоги/специалисты - наставляемые получают необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри ОУ и в профессии.

Среди ожидаемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности наставников и наставляемых собственной работой и улучшение их психоэмоционального состояния;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- повышения качества и темпов адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы педагога/специалиста на новом месте работы;
- качественный рост уровня образовательных результатов у наставляемых и наставников;
- качественный рост уровня образовательных достижений обучающихся;
- сокращение числа конфликтов в педагогическом и родительском сообществах;
- повышение степени включенности наставляемого в инновационную деятельность ОУ и рост числа собственных профессиональных работ педагогов/специалистов: статей, исследований, методических практик.

Возможные риски реализации Программы наставничества

При внедрении и реализации Программы наставничества педагогических работников в ОУ возможны следующие риски.

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
3. Низкая мотивация наставников.
4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
6. Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы наставничества.

Этапы реализации Программы наставничества

1-й этап – Подготовка условий для запуска Программы наставничества.

Задачи этапа:

- обеспечить нормативно-правовое оформление Программы наставничества;
- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне ОУ;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Результаты этапа:

- локальные акты, регламентирующие реализацию мероприятий Программы наставничества (Положение о Системе наставничества в ОУ, «Дорожная карта» внедрения Системы наставничества, Приказ о внедрении Системы наставничества в ОУ);
- команда и куратор, отвечающие за реализацию Программы наставничества;
- Программа наставничества на текущий учебный год;
- Портфолио наставников. (Приложение 1.)

На этом этапе для обеспечения благоприятных условий запуска Программы наставничества особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Куратор совместно с руководителем Медиациентра своевременно формирует, актуализирует, размещает информацию о ходе реализации Программы наставничества, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов сети Интернет – официального сайта ОУ/страницы, социальных сетей.

В Программе наставничества на текущий учебный год прописываются поэтапный ход работ, необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Предварительные запросы от потенциальных наставляемых формируются на основании информации, предоставленной руководителями методических объединений ОУ.

2. Формирование реестра наставляемых.

Задачи этапа:

- сформировать реестр наставляемых;
- выявить профессиональные дефициты наставляемых в умениях и навыках;
- определить вариации форм и видов наставничества для составления Персонализированных программ наставничества.

Результаты этапа:

- реестр наставляемых (приложение 2);
- начальные данные мониторинга оценки реализации Программы

наставничества (запросы наставляемых).

Формирование реестра наставляемых заключается в выявлении конкретных проблем педагогов/специалистов ОУ, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на этом этапе сфокусирована на взаимодействии с коллективом педагогов ОУ.

Обязательным условием данного этапа Программы наставничества является заполнение наставляемым согласия на обработку персональных данных. (Приложение 3.)

Значимая часть работы на этом этапе посвящена мониторингу, который заключается в сборе и систематизации данных о запросах от потенциальных наставляемых, которые станут основой для мониторинга оценки реализации Программы наставничества, измерения динамики изменений.

3. Формирование базы наставников.

Задача этапа:

- осуществить отбор наставников;
- сформировать базу наставников.

Результаты этапа:

- база наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных ОУ (по запросу и с согласия наставников). (Приложение 4.)

Отбор наставников осуществляется на основе их заявлений. Для отбора наставников:

- разрабатываются критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых (приложение 5);
- потенциальные наставники заполняют анкету (приложение 6) в письменной свободной форме, включающей дополнительные к указанным в реестре наставников сведения, проходят собеседование с куратором.

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в ОУ и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества. Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи.

Обязательным условием данного этапа Программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

4. Обучение наставников.

Задачи этапа:

- выявить для обучения наставников (из базы), подходящих для конкретных Персонализированных программ на текущий период и запросов наставляемых ОУ;

- организовать обучение наставников с использованием внутренних и внешних ресурсов.

Результаты этапа:

- реализованные программы обучения наставников;
- подготовленные к работе наставники;
- методические материалы в помощь наставникам.

Обучение наставников организовывается:

- через методические материалы, информацию от других ОУ, уже реализовавших программы наставничества и опубликовавших итоги на сайтах ОУ, и иные материалы, которые куратор программы, педагогический состав сочтут актуальными и рекомендуемыми;

- в роли преподавателя может выступить куратор программы наставничества, также в роли преподавателя могут выступить приглашенные куратором эксперты, специалисты по наставничеству, успешные наставники - участники программ наставничества других организаций;

- через повышение квалификации, переподготовку, стажировку.

5. Формирование наставнических пар и (или) групп.

Задача этапа:

- сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Результаты этапа:

- сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программ.

Наставник выявляет профессиональные дефициты в умениях и навыках наставляемого, а также определяет круг его обязанностей и полномочий, чтобы составить Персонализированную программу наставничества.

Формирование наставнических пар должно придерживаться принципа совместимости и комфортности наставника и наставляемого. Основные критерии: профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

6. Организация работы наставнических пар или групп.

Задачи этапа:

- закрепить гармоничные и продуктивные отношения в наставнической

паре или группе для обеспечения максимально комфортных условий, стабильных результатов реализации Персонализированных программ наставничества;

- реализовать Персонализированные программы наставничества.

Результаты этапа:

- Персонализированные программы наставничества на текущий учебный год;

- эффективное и продуктивное сотрудничество в наставнических парах и группах;

- реализованные мероприятия Персонализированных программ наставничества;

- промежуточные результаты мониторинга оценки реализации Программы наставничества.

ОУ организует работу наставнических пар или групп, ведет статистическое наблюдение за изменениями личностных качеств, профессиональных компетенций, уровня социальной адаптации наставляемых, оказывает своевременную информационную, методическую и консультационную поддержку участникам наставнической деятельности, разрабатывает систему поощрений наставников, совместно с участниками Персонализированной программы наставничества принимает решение о форме продолжения взаимодействия в рамках нового цикла или о его завершении.

Наставник совместно с наставляемым (или наставляемыми) разрабатывает и реализует Персонализированную программу наставничества, помогает наставляемому выстроить маршрут профессионального роста, осуществляет корректировку профессиональных компетенций наставляемого, ведет методическое сопровождение, на этапе завершения Персонализированной программы наставничества проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, оценивает активную самостоятельную профессиональную деятельность наставляемого.

7. Завершение наставничества.

Задача этапа:

- оценка динамики изменений личностных качеств, профессиональных компетенций, социальной адаптации наставляемых.

Результаты этапа:

- повышение профессиональной компетентности наставляемых;
- повышение уровня удовлетворенности наставников и наставляемых собственной работой и улучшение их психоэмоционального состояния;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в

вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

- итоговые результаты мониторинга оценки реализации Программы наставничества.

Наставник проводит анализ результатов Персонализированной программы наставничества.

ОУ проводит оценку совместной деятельности наставнических пар или групп, поводит рефлексию работы участников в Программе наставничества, собирает обратную связь (общую и индивидуальную) от участников Программы наставничества, осуществляет оценку изменений личностных качеств, динамики профессиональных компетенций, уровня социальной адаптации наставляемых, проводит оценку качества реализованной за текущий год Программы наставничества, эффективности и результативности Системы наставничества в целом, формирует итоговый аналитический отчет по ее внедрению, проводит открытое публичное мероприятие для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Информация о результатах реализации системы наставничества размещается на официальном сайте ОУ/странице, в социальных сетях.

Условия и ресурсы реализации Программы наставничества

Для успешной реализации Программы наставничества требуется совокупность необходимых и достаточных условий. Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования ОУ, которые существенно влияют на различные аспекты результативности Программы наставничества. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации Персонализированных программ наставничества.

Кадровые условия и ресурсы.

Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в ОУ:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

- куратора реализации Программы наставничества на учебный год и Персонализированных программ наставничества;

- наставников – педагогов/специалистов, которые: имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации Программы наставничества в ОУ включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку Персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в ОУ;
- осуществление мониторинга оценки реализации Программы наставничества, мониторинга эффективности и результативности Системы наставничества.

Материально-технические условия и ресурсы.

Материально-технические условия и ресурсы ОУ включают:

- помещение (кабинет, актовый зал) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников и наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- технические средства для организации онлайн-трансляций, в том числе ВКС, вебинаров и др.;
- другие материально-технические ресурсы.

Финансово-экономические условия и ресурсы.

Финансово-экономические условия и ресурсы включают мотивирование

и стимулирование наставничества. Мотивирование и стимулирование является инструментом мотивации и выполняет три функции: экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность ОУ коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности, и одинократное поощрение (денежное) по итогам мониторинга влияния Программы наставничества на наставляемых.

Психолого-педагогические условия и ресурсы.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов/специалистов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов/специалистов в коллективе. Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам Системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагоги-психологи при реализации Программы наставничества;

- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, укрепляющих профессиональное здоровье педагогов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; педагоги-психологи также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

- формирование психологической готовности наставляемого к построению индивидуальной траектории профессионального развития, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога/специалиста.

Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы 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 (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Мониторинг эффективности и результативности системы наставничества.

2. Мониторинг оценки реализации Программы наставничества.

Оценка реализации Программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОУ (приложение б).

В целях обеспечения открытости реализации Программы наставничества в ОУ на сайте ОУ размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения целевой модели наставничества и др.

Механизм мотивации и поощрения наставников

Участники системы наставничества в ОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ОУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы: объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ОУ в социальных сетях;

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ОУ.

Руководство ОУ вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

«Дорожная карта» Программы наставничества

№ п/п	Наименование этапа	Мероприятия	Сроки	Документы
1	Подготовка условий для запуска Программы наставничества.	<ul style="list-style-type: none"> – Информирование педагогов о подготовке Программы наставничества на педагогическом совете. – Подготовка и принятие Положения о Системе наставничества в ОУ. – Разработка и принятие «Дорожной карты» внедрения Системы наставничества. 	Декабрь 2022	Положение о Системе наставничества в ОУ. «Дорожная карта» внедрения Системы наставничества. Приказ о внедрении Системы наставничества в ОУ.
		<ul style="list-style-type: none"> – Информирование педагогов о подготовке Программы наставничества на учебный год. – Определение цели, задачи, ожидаемых результатов, выбор форм наставничества. – Создание страницы на сайте ОУ. 	Март 2023	Приказ об утверждении Программы наставничества на 2023-2024 учебный год.
		<ul style="list-style-type: none"> – Назначение куратора Программы наставничества. – Формирование команды для реализации Программы наставничества, обеспечение условий. 	Ежегодно (август)	Приказ о назначении куратора Программы наставничества.
		<ul style="list-style-type: none"> – Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых в текущем учебном году (опрос потенциальных наставляемых). 	Ежегодно (август)	
		<ul style="list-style-type: none"> – Обновление информации (анонс мероприятий по наставничеству) на сайте ОУ. – Определение цели, задач, ожидаемых результатов наставничества, выбор форм наставничества на текущий учебный год. – Оформление Программы наставничества на текущий учебный год. 	Ежегодно (август)	Информация на сайте ОУ. Программа наставничества на текущий учебный год. Локальные акты (приказы).

		<ul style="list-style-type: none"> – Формирование команды и выбор куратора, отвечающих за реализацию Программы наставничества. 		
2	Формирование реестра наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> – Сбор данных о молодых, вновь пришедших педагогах/специалистах в текущем учебном году, педагогах/специалистах со стажем педагогической работы, нуждающихся в наставничестве, через доступные источники. – Формирование реестра наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных. – Проведение уточняющего анализа профессиональных дефицитов наставляемых в умениях и навыках (анкетный опрос, интервью, наблюдения и др.). – Определение вариации форм и видов наставничества для составления Персонафицированных программ наставничества. – Мониторинг оценки реализации Программы наставничества (начальные данные: запросы наставляемых). 	Ежегодно (сентябрь)	<p>Реестр наставляемых.</p> <p>Результаты мониторинга оценки реализации Программы наставничества (начальные данные: запросы наставляемых).</p>
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> – Сбор и систематизация данных о наставниках, формирование базы. – Сбор согласий на обработку персональных данных. – Проведение анкетирования наставников. – Подготовка Портфолио наставников. – Размещение информации о наставниках (Портфолио) на сайте ОУ. 	Ежегодно (сентябрь)	<p>База наставников.</p> <p>Результаты анкетирования – опроса (справка).</p> <p>Информация на сайте ОУ.</p> <p>Портфолио наставников.</p>
4	Обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> – Разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых. – Выбор из сформированной базы наставников, подходящих под конкретные запросы наставляемых. 	Ежегодно (сентябрь)	<p>Приказ об отборе/выдвижении наставников.</p> <p>Свидетельств о обучении.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> – Организация обучения наставников. – Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности. – Проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников. 		
5	Формирование наставнических пар/групп	<ul style="list-style-type: none"> – Формирование пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. – Выбор формы взаимодействия для каждой пары или группы. – Составление персонифицированных программ наставничества. 	Ежегодно (сентябрь)	Приказ об утверждении Программы наставничества в ОУ на текущий учебный год, персонифицированные программы наставничества. Приказ об утверждении наставнических пар/групп в ОУ.
6	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп.	<ul style="list-style-type: none"> – Реализация системы наставничества в том числе через реализацию Персонифицированных программ наставничества. – Обновление информации на сайте ОУ, наполнение рубрики «Наставничество» различной информацией (событийной, новостной, методической, правовой и пр.). – Оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности. – Привлечение для оказания помощи наставляемому других педагогических работников ОУ или других ОО. – Ведение статистического наблюдения. – Участие наставляемых в конкурсных мероприятиях разного уровня. 	В течение учебного года (октябрь-май)	Информация на сайте ОУ. Статистические отчеты. Методические рекомендации. Соглашения о сотрудничестве с другими ОО, с ИПК, ИРО в регионе, стажировочным и площадками, социальными партнерами и др.
		<ul style="list-style-type: none"> – Оценка влияния Персонифицированных программ наставничества на их 	Ежегодно (май)	Результаты мониторинга качества реализации

		<p>участников.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Проведение мониторинга личной удовлетворенности педагогов участием в Программе наставничества. – Осуществление мониторинга оценки реализованной Программы наставничества. – Рассмотрение предложений о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар. – Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. 		<p>Программы наставничества за текущий учебный год (аналитический отчет).</p> <p>Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>Публикация результатов Программы наставничества, информации о лучших наставниках на сайте ОУ.</p>
7	Завершение внедрения Системы наставничества.	<ul style="list-style-type: none"> – Проведение мониторинга эффективности и результативности системы наставничества. – Проведение мониторинга оценки реализации Программы наставничества. – Освещение мероприятий Дорожной карты на сайте ОУ и социальных сетях на разных уровнях. 	Май 2026	<p>Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации системы наставничества»</p> <p>Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> – Анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ОУ, его распространение. 	Июнь-декабрь 2026	Публикация результатов внедрения Системы наставничества.

ПОРТФОЛИО НАСТАВНИКА И КУРАТОРА

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ ОТЧЕСТВО
	Направления профессиональной деятельности, в рамках которой осуществляется наставническая деятельность (например: наставничество над молодым специалистом, методическое сопровождение преподавания дисциплин и др.)
Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания) _____ Должность в настоящее время: _____ Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и места работы _____	
Профессиональные достижения	– Автор методических разработок (указать) _____ – Победитель Конкурса ... (название, номинация, год) _____ – ...
Профразвитие по профилю наставнической деятельности	– 20__ г. - дополнительная профессиональная программа «...»(__ час.), город...; – ...
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	– эксперт конкурса ... _____ г.; –член рабочей группы по разработке ..._г.; – член комиссии по ... _____ г.; – член жюри конкурса ... _____ г.; – эксперт проекта ... _____ г.; – ...
Наиболее значимые публикации	– ... – ...
Наиболее значимые грамоты и благодарности	–Благодарность... за (... г.); –Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.);

РЕЕСТР НАСТАВЛЯЕМЫХ

№	ФИО наставляемого, контактные данные (телефон, эл.почта)	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника, контактные данные (телефон, эл.почта)	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте ОУ
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							

СОГЛАСИЕ НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Согласие на обработку персональных данных для участников Программы наставничества казенного общеобразовательного учреждения Ханты- Мансийского автономного округа-Югры «Леушинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

Я, _____,
(фамилия имя отчество участника программы наставничества)

В соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных», подтверждаю свое согласие на обработку следующих персональных данных: фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата рождения, место работы, должность, сфера научных интересов, адрес проживания, адрес электронной почты, контактный телефон (далее – персональные данные) КОУ «Леушинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», расположенному по адресу: Индекс: 628212. Адрес: Тюменская обл. Ханты-Мансийский авт. округ, Кондинский р-н, с. Леуши, ул Волгоградская, д 51. (далее – Оператор).

Также я разрешаю Оператору производить фото-и видеосъемку во время проведения публичных мероприятий Программы наставничества, безвозмездно использовать эти фото, видео и информационные материалы во внутренних и внешних коммуникациях, связанных с деятельностью Оператора. Фотографии и видеоматериалы могут быть скопированы, представлены и сделаны достоянием общественности или адаптированы для использования СМИ при условии, что произведенные фотографии и видео не нанесут вред моему достоинству и репутации.

Предоставляю Оператору право осуществлять все действия (операции) с моими персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, передачу (распространение), обезличивание, уничтожение. Действия с персональными данными: автоматизированные с использованием средств вычислительной техники.

Настоящее согласие действует на период подготовки, проведения и подведения итогов Программы наставничества. Настоящее согласие может быть отозвано мной в любой момент по соглашению сторон путем подачи письменного заявления.

« _____ » _____ 20__ г. _____
(Подпись) (ФИО)

Подтверждаю, что ознакомлен(-а) с положениями Федерального закона от 27.07.2006г. №152-ФЗ «О персональных данных», права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

« _____ » _____ 20__ г. _____
(Подпись) (ФИО)

БАЗА НАСТАВНИКОВ

№	ФИО Наставника, контактные данные (телефон, эл.почта)	Основные компетенции наставника	Ресурс времени на программу	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого, контактные данные (телефон, эл.почта)	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/ отзыв наставника, размещенные на сайте ОУ
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Общие и обязательные критериями для отбора/выдвижения наставников:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОУ);
- авторитетность в среде коллег;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
- способность развивать других,
- способность выстраивать отношения с окружающими,
- ответственность,
- нацеленность на результат,
- умение мотивировать и вдохновлять других,
- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии:

- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);
- педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества ОУ.

АНКЕТА НАСТАВНИКА

Инструкция:

- в п.1, п.15. выберите и подчеркните вариант ответа из двух предложенных;
- в п.3-11, п.14 оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий, и подчеркните,
- в п.2, п.12. п.13. запишите ответ.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?

ДА/НЕТ

2. Если да, то где? _____

3. Насколько комфортным Вы ожидаете общение с наставляемым?

12345678910

4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?

12345678910

5. Насколько могут быть полезными/интересными групповые встречи?

12345678910

6. Насколько могут быть полезными/интересными личные встречи?

12345678910

7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?

12345678910

8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?

12345678910

9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс

12345678910

10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы

12345678910

11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого

12345678910

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько может быть полезным/интересным обучение наставляемого?

12345678910

15. Рады ли Вы участвовать в программе?

ДА/НЕТ