

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Республики Хакасия
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Черногорская школа-интернат»**

УТВЕРЖДАЮ

С. И. Бутенко

И.о. директор

приказ № 229

от 31.08.2022



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2022-2023 учебный год**

Черногорск, 2022

Содержание

1. Пояснительная записка	3
2. Нормативные основы целевой модели наставничества.....	5
3. Задачи целевой модели наставничества.....	5
4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.....	5
5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества...5	
6. Этапы реализации целевой модели наставничества.....	6
Формы наставничества :	
6.2 .Форма наставничества «Педагог- педагог».	
6.3.Форма наставничества «Педагог – ученик».	
7. Мониторинг и оценка	
результатов реализации программы наставничества.....	10
7.1.Мониторинг и оценка качества процесса реализации	
программы наставничества	
7.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	
8. Критерии эффективности работы наставника.....	11.
9. Механизмы мотивации и поощрения наставников.	
10. Механизмы мотивации и поощрения наставников.	

Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии с Приказами Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03 апреля 2020 № 100-302 «О внедрении целевой модели наставничества в Республике Хакасия», от 19.03.2021г. №100-216 « Об организации деятельности целевой модели наставничества Республики Хакасия и о внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020 №100-302 « О внедрении в Республике Хакасия целевой модели наставничества».

Цели и задачи внедрения программы.

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной, учебной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 12 лет и педагогических работников ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат».

Задачи:

- систематизировать методический опыт наставнической работы школы за предыдущие годы;
- создать систему стимулирования наставнической работы педагогов и учащихся;
- провести цикл мероприятий общешкольного уровня с участием наставников и наставляемых для реализации программы наставничества;
- организовать взаимодействие с образовательной организацией-наставником (ГБПОУ РХ « Черногорский техникум отраслевых технологий») и общественными организациями для проведения профессиональных проб учащихся и расширения опыта наставнической практики;
- создать условия для участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах;
- организовать методическую поддержку наставникам;
- обобщить опыт наставнической деятельности в публикациях, участием в НПК и семинарах на уровне школы и Республики Хакасия.

Предполагаемые результаты реализации Программы наставничества

- повышение базовых показателей качества образовательного процесса
- демократизация образовательного процесса
- гуманизация образовательного процесса
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов
- повышение мотивации педагогов к профессиональной деятельности
- повышения уровня мотивации учащихся к процессу обучения в старших классах и в вопросах профессионального самоопределения
- повышение общественной активности педагогов и учащихся
- успешная адаптация молодых специалистов в условия школы-интерната
- повышения уровня успешности образовательной деятельности учащихся
- профессиональное самоопределение учащихся.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор — специалист, сопровождающий обучающегося при реализации индивидуального образовательного маршрута.

2. Нормативные правовые акты

1. Устав ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат»
2. Решение Педагогического совета ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат», протокол №1, от 31.08.2022
3. Приказ «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат» от 30.07. 2021г. № 195
4. Положение о наставничестве ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат», утверждено приказом директора от 31.08.2021г. № 228
5. План реализации целевой модели наставничества в ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат», утвержден приказом директора от 31.08.2022г. № 229
6. Приказ «Об утверждении наставнических пар в ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат» 01.09.2021 г. № 298
7. Положение об оплате труда работников ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат».

3. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Сроки исполнения
Администрация	1.Разработка и утверждение комплекта	Май-август

	нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. 2. Разработка Целевой модели наставничества 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной	2022
--	---	------

Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.	В течение всего периода
Педагог психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода

4. Этапы реализации программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование коллектива работников и учащихся о целях и путях реализации Целевой модели наставничества 2. Формирование нормативной базы 3. Утверждение педагогическим коллективом и администрацией школы основных этапов реализации программы	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет нормативных документов. Сформированная база наставляемых с картой запросов. Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа по выявлению: <u>обучающихся</u> , мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах <u>педагогов</u> , заинтересованных в	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе

	тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; <u>родителей</u> (законных представителей) обучающихся – активных общественников обучение наставников	наставничества, так и в будущем.
Формирование наставнических групп	1. Анкетирование на предмет выявления линий возможного взаимодействия наставника и наставляемого 2. Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.	Сформированные наставнические пары, готовые продолжить работу в рамках программы
Реализация планов наставнических работ	1. встреча-знакомство, 2. встреча-планирование, 3. рабочие встречи 4. итоговая встреча.	Выполнены основные задачи программы по повышению мотивации и качественному улучшению образовательного процесса
Завершение программы	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы на семинаре и Педагогическом совете 3. Обобщение опыта в виде публичных выступлений (семинары, конференции, публикации) на уровне Республики Хакасия	Выполнены основные задачи программы по повышению мотивации и качественному улучшению образовательного процесса

5. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат» программа реализует три формы наставничества: «Педагог – ученик», «Педагог-педагог»,.

5.1. 3. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Такой формы наставничества является раскрытие потенциала учащихся в рамках подготовки к участию в конкурсах различной направленности, в том числе, для содействия профессиональной ориентации обучающихся с ОВЗ.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости и сознательной дисциплины в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на ВШК и в КДН.
7. Снижение количества жалоб от родителей (законных представителей) и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого - педагогических и коммуникативных проблем. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов, соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, творческим мышлением, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной

5.2. Форма наставничества «Педагог-педагог».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, учителя, имеющего проблемы профессионального выгорания, нуждающегося в поддержке при подготовке к аттестации, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его

места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.
6. Способствовать профессиональному росту педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и общественно значимую деятельность образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи Педагог, склонный к активной общественной работе, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебно-воспитательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями (законными представителями).	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

5.4. Схема реализации всех форм наставничества

Этапы реализации.	Мероприятия
Публичное представление Программы наставничества Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и учащихся Обучение наставников.	Педагогический совет. Методический совет. Классные часы. Родительские собрания Анкетирование. Использование базы наставников. Проводится при необходимости.

Отбор наставляемых: педагогов и учеников испытывающих профессиональные проблемы и проблемы в обучении, проблемы в адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. Формирование пар, групп.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. Встречи, анкетирование
Реализация программ деятельности наставнических пар	Согласно планам работ
Анализ эффективности реализации программы.	Анкетирования, собеседования
Чествование наставников	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. 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.

6.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, 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.

7. Критерии эффективности работы наставника и механизмы мотивации и поощрения наставников

(Смотреть в приложении - Положение о наставничестве ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат»)