

Рассмотрено
на заседании методического совета
ОКОУ «Курская школа-интернат»
Протокол № 4
от «25» 03 2021 г.

Утверждено
Директор ОКОУ «Курская школа-
интернат»
 Л.Н. Малихова
Приказ от 26.03.2021 № 56



**Программа «Наставник»
Ресурсного центра
ОКОУ «Курская школа-интернат»**

Принято
на заседании
педагогического совета
Протокол № 4
от «25» 03 2021 г.

Курск, 2021 г.

Содержание

Паспорт Программы «Наставник»		3
Введение		5
Основания для разработки Программы «Наставник»		6
Раздел I	Содержание Программы	7
1.1	Методологические основы Программы	7
1.2	Цели, задачи, принципы Программы.	8
Раздел II	Условия и ресурсы реализации Программы	9
2.1.	Кадровые условия и ресурсы	9
2.2.	Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы	9
2.3.	Материально-технические условия и ресурсы	10
2.4.	Финансово-экономические условия.	10
2.5.	Психолого-педагогические условия	11
Раздел III.	Структурные компоненты программы наставничества педагогических работников в образовательной организации. Формы мероприятий в реализации Программы	11
Раздел IV.	Ожидаемые результаты внедрения Программы	17
Приложение	План методической работы наставника с молодым /начинающим специалистом	18

Паспорт программы «Наставник» Ресурсного центра ОКОУ «Курская школа-интернат»

Наименование и статус программы	Программа «Наставник» Ресурсного центра ОКОУ «Курская школа-интернат» (далее школа-интернат) с 30.10.2020 г. по 30.10.2023 г. (далее – программа) является локальным нормативным актом.
Цель программы:	-создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в школе-интернате для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.
Задачи программы:	<ul style="list-style-type: none"> -развитие профессиональных компетенций педагогических работников, обеспечивающих решение задач повышения качества образования и индивидуального развития каждого школьника с нарушениями слуха с учётом особых образовательных потребностей; -обеспечение непрерывного и адресного профессионально-личностного развития педагогических кадров; -развитие практик наставничества, транслирования профессионального опыта педагогических работников в области образовательной деятельности обучающихся с нарушениями слуха; -совершенствование научно-методического, ресурсного обеспечения образовательной деятельности.
Сроки и этапы реализации программы.	<p>Программа будет реализована в период с 26.03.2021 года по 26.03.2024 г.</p> <p><u>Первый этап (2021 г.) - аналитико-проектировочный:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -корректировка нормативных документов в области педагогического наставничества, -проведение стартового мониторинга профессиональных компетенций педагогических работников; - мониторинги с целью изучения профессиональных затруднений педагогических работников. <p><u>Второй этап (2022 - 2023 годы) - реализующий:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -реализация мероприятий, направленных на достижение результатов Программы, -внедрение современных технологий, ориентированных на эффективное взаимодействие педагогического коллектива, -промежуточный мониторинг реализации мероприятий Программы, корректировка Программы. <p><u>Третий этап (2024 г.) - аналитико-обобщающий:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ итоговых результатов реализации Программы, - обобщение позитивного опыта осуществления программных мероприятий, -анализ, определение целей, задач и направлений стратегии дальнейшего развития наставничества в школе-интернате.

<p>Целевые показатели Программы:</p>	<ul style="list-style-type: none"> -численность педагогических работников, занимающихся проектно-исследовательской деятельностью (60%), -численность педагогических работников, занимающихся разработкой авторских специальных учебно-методических комплектов (до 30%), -численность педагогических работников, участвующих в конкурсном профессиональном движении (до 30%), -численность педагогических работников, транслирующих профессиональный опыт на конференциях, семинарах и др. (до 50%); -численность педагогических работников, участвующих в обучающих мероприятиях разного уровня (до 80%); -численность педагогических работников, состоящих в цифровых профессиональных сообществах (95%); -численность педагогических работников, размещающих Портфолио на личном сайте в сети Интернет (до 70%); -численность педагогов, эффективно использующих современные образовательные технологии в профессиональной деятельности (до 80 %); -численность квалифицированных в области сурдопедагогики педагогических работников (до 100%), -численность педагогов, осуществляющих наставническую деятельность (60% и более), -численность педагогических работников, владеющих компетенциями повышенных (технологического, предметно-ориентированного, методического, творческого) уровней использование средств ИКТ в организации информационного образовательного пространства (80% и более), -количество средств модернизации информационно-коммуникационной инфраструктуры образовательного пространства (100%), -количество реализованных мероприятий по оказанию консультационно-методической помощи родителям (законным представителям) (100%).
<p>Ожидаемые результаты реализации Программы:</p>	<ul style="list-style-type: none"> -удовлетворение растущих профессиональных запросов педагогических и административных работников образовательных организаций, реализующих практику образования детей с ограниченными возможностями здоровья по слуху, в том числе, инклюзивную, на территории города Курска, Курской области и других регионов Российской Федерации; -расширенная возможность транслирования профессионального опыта педагогов в области реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и психолого-педагогического сопровождения образовательной деятельности обучающихся с нарушениями слуха; создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество); -непрерывная информационно-консультативная поддержка педагогам и родителям (законным представителям) обучающихся с нарушениями слуха; -разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их

	<p>профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений; увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества; -создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества; -сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде; снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.</p>
Разработчики Программы:	<p>руководитель проекта: Малихова Л.Н., директор ОКОУ «Курская школа-интернат», разработчики: Шумакова О.В., заместитель директора по МиСР, Петрова О.К., заместитель директора по УВР, Карпенкова Е.Г., заместитель директора по ВР, Любимова О.В., председатель методического объединения учителей начальных классов, Каменцева Е.В., председатель методического объединения учителей гуманитарного цикла, Черткова М.Д., председатель методического объединения учителей естественно-математического цикла, Шабалина Т.В., председатель методического объединения педагогов коррекционно-развивающей области,</p>
Исполнители Программы:	администрация, педагогический коллектив ОКОУ «Курская школа-интернат».
Порядок управления реализацией Программы:	текущее управление Программой осуществляется администрацией школы-интерната. Корректировка Программы проводится членами методического и педагогического советов школы-интерната.
Порядок мониторинга реализации Программы:	<p>– обсуждение хода реализации Программы на совещаниях при директоре (ежемесячно), заседаниях методического и педагогического советов (ежеквартально), – публикация на сайте школы-интерната отчетов о реализации Программы (ежегодно), - анкетирование педагогического коллектива (каждое полугодие учебного года).</p>
Контроль реализации Программы:	<p>-контроль осуществляется директором и заместителем директора по МиСР школы-интерната в пределах своих полномочий и в соответствии с законодательством РФ. Осуществление организации, координации и контроля реализации Программы (ежеквартально). Подготовка отчетов о результатах реализации Программы (ежегодно в конце календарного периода).</p>
Приказ об утверждении Программы	«Об утверждении программы «Наставник» ОКОУ «Курская школа-интернат», приказ № 56 от 26.03.2021 г.

Введение

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

В образовательных организациях создаются специальные условия для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья: кадровые, материально-технические, временные, пространственные. ОКОУ «Курская школа-интернат» имеет богатый опыт обучения и воспитания детей с нарушениями слуха. Ресурсный центр ОКОУ «Курская школа-интернат», созданный в соответствии с 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 27, являясь структурным подразделением школы-интерната, представляет собой многофункциональную структуру поддержки участников образовательных отношений в условиях инклюзивного образования: организационно-методическую и правовую, информационно-методическую, коррекционно-развивающую, по вопросам психолого-педагогического сопровождения, оказания психологической помощи.

Реализация программы «Наставник» (далее Программа) в рамках Ресурсного центра ОКОУ «Курская школа-интернат» ориентирована на развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников школы-интерната, удовлетворение профессиональных запросов педагогических и административных работников образовательных организаций, реализующих практику образования школьников с ограниченными возможностями здоровья по слуху, в том числе, инклюзивную, на территории города Курска, Курской области и других регионов Российской Федерации.

Документы, послужившие основанием для разработки Программы:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» (2018-2025 гг.)
- Национальный проект «Образование» (2019-2024 гг.), паспорт проекта утверждён президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектами, протокол от 03 сентября 2018 г. № 10;
- Указ Президента РФ от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития РФ на период до 2030 г.»;
- Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, утвержденный приказом Министерства образования Российской Федерации от 19 декабря 2014 г. № 1598.
- Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (утверждён приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 17 декабря 2010г. №1897, с добавлениями и изменениями);
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 28 августа 2020 года № 442 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

- Постановление от 15 октября 2013 года N 737-па Об утверждении государственной программы Курской области «Развитие образования в Курской области» (с изменениями на 7 сентября 2018 года);
- паспорт регионального проекта «Современная школа» на 2018-2024 годы (утверждены Советом по стратегическому развитию и проектам (программам) (протокол от 13.12.2018 № 8) (в редакции запроса на изменение от 31.03.2022 № Е1-41-2022/003);
- Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утверждено распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года N 3273-р (в редакции, введенной в действие распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года N 2580-р.);
- совместное письмо Министерства просвещения Российской Федерации N АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации N 657 от 21 декабря 2021 года «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 № 613н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.07.2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»;
- Проект Приказа Минтруда России «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-дефектолог (учитель-логопед, сурдопедагог, олигофренопедагог, тифлопедагог)» (по состоянию на 15.09.2016г.).

I. Содержание Программы

1.1. Методологические основы Программы

- Наставничество** – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
- 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 последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
 - **составной части методической работы образовательной** организации по совершенствованию педагогического мастерства 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.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. 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 (*молодой педагог*, только пришедший в профессию; *опытный педагог, испытывающий потребность* в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; *новый педагог в коллективе*; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит **точечный, индивидуализированный и персонализированный характер**, ориентирована на конкретного педагога 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 (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна). Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость **совместной деятельности** наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

1.2. Цели, задачи, принципы Программы.

Цель: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в школе-интернате для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Задачи:

1. Развитие профессиональных компетенций педагогических работников, обеспечивающих решение задач повышения качества образования и индивидуального развития каждого школьника с нарушениями слуха с учётом особых образовательных потребностей.
2. Обеспечение непрерывного и адресного профессионально-личностного развития педагогических кадров.
3. Развитие практик наставничества, транслирования профессионального опыта педагогических работников в области образовательной деятельности обучающихся с нарушениями слуха.
4. Совершенствование научно-методического, ресурсного обеспечения образовательной деятельности.

Принципы реализации Программы:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

II. Условия и ресурсы реализации Программы:

Программа является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников. Реализация программы обеспечивается:

- деятельностью специалистов Ресурсного центра и педагогических работников школы-интерната по распространению профессионального опыта работы в соответствии с планом работы школы-интерната на текущий учебный год;
- деятельностью специалистов Ресурсного центра в рамках стажировочных площадок и прочих мероприятий согласно плану работы ОГБУ ДПО КИРО, приказа комитета образования и науки Курской области;
- проектно-творческой деятельностью в рамках социального партнерства между субъектами образования, здравоохранения и социальной защиты населения муниципального, регионального и межрегионального уровня.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

2.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников – педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик образовательной деятельности, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

2.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации Программы 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 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;
- учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Методическое обеспечение Программы

1. Адаптированные основные общеобразовательные программы ОКОУ «Курская школа-интернат» (<https://kurskinternat1i2vida.edusite.ru/sveden/education.html>).
2. Планы и методические бюллетени практико-ориентированных общешкольных семинаров («Школа сурдопедагога», «Школа воспитателя», «Школа компьютерной грамотности», «Школа для родителей»)
3. План работы с молодыми/начинающими специалистами в ОКОУ «Курская школа-интернат» (ежегодно на текущий учебный год)
4. План работы Ресурсного центра на базе ОКОУ «Курская школа-интернат» (<https://kurskinternat1i2vida.edusite.ru/magicpage.html?page=24838>).
5. Методические материалы опытно-исследовательской и проектно-творческой деятельности педагогов ОКОУ «Курская школа-интернат» (<https://kurskinternat1i2vida.edusite.ru/magicpage.html?page=101575>).
6. Документы о деятельности стажировочной площадки на базе ОКОУ «Курская школа-интернат» (<https://kurskinternat1i2vida.edusite.ru/magicpage.html?page=30454>).

2.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы школы-интерната включают:

- рекреационные зоны (информационно-библиотечный центр, актовый зал) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (вкладка на официальном сайте школы-интерната);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

2.4. Финансово-экономические условия.

Стимулирование реализации Программы является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность коллективным договором (Положение об оплате труда), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

2.5. Психолого-педагогические условия

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 старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

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

- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

III. Структурные компоненты программы наставничества педагогических работников в образовательной организации. Формы мероприятий в реализации Программы:

Внутренние формы (образовательная организация):

- организация для педагогов школы-интерната семинаров-практикумов и других форумов взаимодействия по обмену опытом в области психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ по слуху (практико-ориентированные семинары «Школа сурдопедагога», «Школа воспитателя», «Школа компьютерной грамотности», «Школа русского жестового языка», обучающий семинар «Школа для родителей»);
- наставничество опытных педагогов над начинающими специалистами, регулируемое Положением о наставничестве ОКОУ «Курская школа-интернат», совместными планами педагогов наставников и молодых/начинающих специалистов;

Внешние формы (федеральный, региональный уровень):

- тематические практико-ориентированные семинары в рамках деятельности стажировочной площадки согласно плану-графику ОГБУ ДПО КИРО на базе ОКОУ «Курская школа-интернат»;
- индивидуальные и групповые консультации педагогов г.Курска и Курской области согласно графику работы специалистов Ресурсного центра школы-интерната по вопросам организации образовательной деятельности школьников с нарушениями слуха;
- заключение договоров о сотрудничестве и социальном партнерстве с образовательными организациями; организациями здравоохранения, дополнительного образования детей, организациями культурного досуга (проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества прямое и дистанционное, проведение пробных уроков по специальным программам, включение обучающихся в специальные игровые и предметно-ориентированные занятия, организация различных интеллектуальных конкурсов и предметных олимпиад, конференций, спортивных соревнований, творческих конкурсов, смотров и др.);
- изучение информационных и образовательных потребностей участников образовательной деятельности школы-интерната в вопросах организации образовательной деятельности школьников с нарушениями слуха средствами анкетирования, проведения социологического опроса;

- подготовка методических рекомендаций по обозначенному направлению деятельности, публикаций о деятельности Ресурсного центра с размещением на официальном сайте ОКОУ «Курская школа-интернат», в СМИ, в социальной сети «ВКонтакте».

Директор школы-интерната осуществляет общее руководство и контроль за реализацией Программы. **Куратор** реализации Программы, назначается директором школы-интерната из числа заместителей руководителя. Куратор реализации Программы:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в школе-интернате педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по реализации Программы наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с администратором официального сайта школы-интерната) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте школы-интерната различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Педагоги методических объединений школы-интерната:

- осуществляют текущее руководство реализацией персонализированных программ наставничества;
- принимают участие в разработке локальных актов и иных документов школы-интерната в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной профсоюзной организацией);
- принимают участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников школы-интерната;
- помогают подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализируют результаты диагностики профессиональных затруднений и вносят соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществляют подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляют организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в школе-интернате;
- участвуют в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- участвуют в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвуют в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

Важнейшее нормативное правовое условие осуществления наставнической деятельности педагогическими работниками в образовательной организации – выполнение ими дополнительных обязанностей по наставничеству, не входящих в их должностные обязанности, на добровольной

основе и за дополнительные меры стимулирования. Предусматривается письменное согласие наставника на выполнение наставнических обязанностей, а также необходимость получения письменного согласия педагогического работника на закрепление за ним наставника.

План работы с наставляемым – это долгосрочная (3 года) программа профессионального самосовершенствования педагогического работника (**Приложение 1**).

План работы с наставляемым предусматривает следующие позиции:

1. Самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.

2. Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте школы-интерната (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

3. Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте школы-интерната (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТкомпетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

4. Составление дорожной карты, включающей:

- осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;
- участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов;
- исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;
- комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

5. Реализация дорожной карты (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.

6. Корректировка дорожной карты (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога.

7. Рефлексивный анализ эффективности работы (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).

Наставников выбирают из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента обучающихся;

-педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

-педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

-методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

-педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

Наставляемые формируются из числа:

-молодых/начинающих педагогов;

-педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;

-педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

-педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, коррекционная работа, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

-педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;

-педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

-педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;

-стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

В школе-интернате в отношении педагогических работников реализуется **форма наставничества**: «педагог – педагог». В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия.

1. Взаимодействие «*опытный педагог – молодой специалист*», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

2. Взаимодействие «*лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации*». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет

проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными коллегами.

3. Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями.

4. Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Содержание деятельности педагогических работников в рамках Программы

Направления	Содержание
<p>Организационно-методическая и правовая поддержка</p>	<ul style="list-style-type: none"> -создание нормативно-правовой базы организации образовательной деятельности детей с ОВЗ; -доступность архитектурных условий; -подбор и распределение специального оборудования; -взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся; -создание специальных образовательных условий для обучающихся с нарушениями слуха.
<p>Поддержка по вопросам психолого-педагогического сопровождения</p>	<ul style="list-style-type: none"> -проектные формы работы в области психолого-педагогического сопровождения инклюзивной практики в образовательной организации; -организация психолого-педагогического обследования обучающихся с нарушениями слуха при поступлении в образовательную организацию; -организация промежуточных психолого-педагогических обследований обучающихся с нарушениями слуха на всех этапах обучения; -психолого-педагогическое сопровождение реализации индивидуальных учебных планов и адаптированных основных общеобразовательных программ (начальная и основная школа); -помощь в организации и проведении психолого-педагогического мониторинга образовательных, социальных и личностных результатов обучающихся с нарушениями слуха; -разработка адаптированных рабочих программ по предметам учебного плана; -адаптация учебного материала в соответствии с возможностями обучающихся с нарушениями слуха и после кохлеарной имплантации; -формы организации групповой работы при включении обучающихся с нарушениями слуха; -формы, содержание и способы промежуточной и итоговой аттестации обучающихся с нарушениями слуха; -формирование педагогической компетентности родителей (законных представителей) и вовлечение их в образовательную деятельность; -психологическая помощь в форме индивидуальных и групповых консультаций на базе школы-интерната;

	<p>-психологические тренинги по созданию инклюзивной культуры в образовательной организации;</p> <p>-тренинг по профилактике профессионального выгорания педагогов.</p>
Информационно-методическая поддержка	<p>-информационно-методические ресурсы в сети Интернет по вопросам инклюзивного образования (информационный портал, сайт, форум, вебинар и т.п.)</p> <p>- разработка, апробация, внедрение и распространение авторских программ, методик, технологий работы с обучающимися с нарушениями слуха;</p> <p>- организация и методическое обеспечение активного внедрения современных образовательных технологий и программных комплексов в области образования школьников с нарушениями слуха;</p> <p>-разработка индивидуальных учебных планов и адаптированных образовательных программ для обучающихся после кохлеарной имплантации;</p> <p>-практико-ориентированные семинары по использованию специальных методов и приемов работы с обучающимися, имеющими нарушения слуха и после кохлеарной имплантации;</p> <p>-учебно-методическое и дидактическое обеспечение образовательной деятельности обучающихся с нарушениями слуха;</p> <p>-разработка программ коррекционно-развивающих занятий;</p> <p>-проведение совместных заседаний психолого-медико-педагогического консилиума со специалистами ОКУ ЦППМСП (по особо сложным случаям).</p>

IV. Ожидаемые результаты внедрения Программы:

1. Удовлетворение растущих профессиональных запросов педагогических и административных работников образовательных организаций, реализующих практику образования детей с ограниченными возможностями здоровья по слуху, в том числе, инклюзивную, на территории города Курска, Курской области и других регионов Российской Федерации.
2. Расширенная возможность транслирования профессионального опыта педагогов в области реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и психолого-педагогического сопровождения образовательной деятельности обучающихся с нарушениями слуха; создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество).
3. Непрерывная информационно-консультативная поддержка педагогам и родителям (законным представителям) обучающихся с нарушениями слуха.
4. Разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений; увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества.

5. Создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества.
6. Сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде; снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.

**План методической работы
наставника с молодым /начинающим специалистом**

Цель: оказание практической помощи педагогам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний в области образовательной деятельности школьников с нарушениями слуха, повышение педагогического мастерства.

Задачи:

- формирование потребности в непрерывном самообразовании;
- разъяснения при ознакомлении с нормативно-правовой документацией, формами организации и реализации образовательной деятельности школьников с нарушениями слуха;
- помощь в практическом применении методов и приёмов обучения школьников с нарушениями слуха;
- выявление потребностей молодых /начинающих специалистов для формирования траектории индивидуального профессионального развития.

Формы работы: консультации, теоретические выступления, открытые уроки (занятия), семинары, взаимопосещения уроков (занятий).

1-й год работы

№ п/п	Содержание работы	Сроки
1	-консультация по разработке адаптированных рабочих программ по предметам, -информация о содержании и практическом использовании АООП школы-интерната, -оформление предметной базы фонда оценочных средств, учебно-дидактического, методического и технического обеспечения по предмету;	сентябрь
2	-оказание помощи в проведении диагностики познавательной, коммуникативной, личностной, эмоционально-волевой сфер деятельности обучающихся, -оказание помощи в оформлении документации по итогам обследования обучающихся, -обсуждение форм, выбора приемов работы с учетом особых образовательных потребностей обучающихся;	сентябрь
3	-оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию, - составление графика посещений занятий у наставника молодым специалистом и наставником у молодого специалиста, -рекомендации по оформлению школьной документации, расписания занятий, - рекомендации по оформлению уголков техники речи в классах, уголков классных коллективов, -консультации по составлению плана речевых зарядок, ведению тетрадей обучающихся, -методическая разработка «Советы молодому педагогу»;	сентябрь

4	-взаимопосещение уроков (занятий) не реже 1 раза в месяц с подробным анализом, выявление проблем, трудностей в работе, -обсуждение с молодым специалистом различных технологий обучения, -консультации об эффективности использования наглядных пособий, -оказание методической помощи при планировании, -оказание помощи при работе над темой самообразования (предоставление и оформление результатов работы, выступление молодого специалиста по теме самообразования на заседании методического объединения), -контроль посещения молодым специалистом школьных практико-ориентированных семинаров «Школа сурдопедагога», «Школа воспитателя», «Школа компьютерной грамотности», «Школа русского жестового языка»;	в течение года
5	-оказание помощи в заполнении документации по итогам освоения программного материала предметов;	в конце четверти
6	-консультации по проведению контрольных работ по предметам, -оказание помощи по составлению аналитических справок по итогам контрольных работ;	в конце полугодия
7	-подведение итогов методической работы, -отчёт учителя- наставника о работе с молодым специалистом за текущий учебный год;	в конце учебного года

2- ой год работы

№	Содержание работы	Сроки
1	-помощь в составлении адаптированных рабочих программ, -оказание помощи в оформлении документации по итогам обследования обучающихся, -обсуждение форм, выбора приемов работы с учетом особых образовательных потребностей обучающихся;	август-сентябрь
2	-работа над темой самообразования, -контроль посещения молодым специалистом школьных практико-ориентированных семинаров «Школа сурдопедагога», «Школа воспитателя», «Школа компьютерной грамотности», «Школа русского жестового языка»;	сентябрь
3	-взаимопосещения уроков (занятий), анализ и самоанализ, -оказание помощи в подготовке и участии молодого специалиста в мероприятиях внеурочной деятельности;	в течение учебного года
4	-подведение итогов методической работы, -отчёт учителя- наставника о работе с молодым специалистом за текущий учебный год;	в конце учебного года

3- ий год работы

№	Содержание работы	Сроки
1	-помощь в составлении адаптированных рабочих программ, -обсуждение форм, выбора приемов работы с учетом особых	август-сентябрь

	образовательных потребностей обучающихся;	
2	-подготовка реферата по итогам работы над темой самообразования, -контроль посещения молодым специалистом школьных практико-ориентированных семинаров «Школа сурдопедагога», «Школа воспитателя», «Школа компьютерной грамотности», «Школа русского жестового языка»; -участие (тематический доклад) молодого специалиста в заседаниях методического и педагогического советов, в семинарах разного уровня; -взаимопосещения уроков (занятий), анализ и самоанализ, -оказание помощи в подготовке и участии молодого специалиста в мероприятиях внеурочной деятельности;	в течение учебного года
3	- отчёт молодого специалиста по теме самообразования, -открытое занятие молодого специалиста;	апрель
4	-подведение итогов методической работы, -отчёт педагога- наставника о работе с молодым специалистом за текущий учебный год;	май

График посещения наставником молодого специалиста

№ п/п	Ф.И.О. наставника	Ф.И.О. молодого специалиста	Тема занятия	Класс	Сроки	Дата
-------	-------------------	-----------------------------	--------------	-------	-------	------

График посещения молодым специалистом уроков (занятий) наставника

№ п/п	Ф.И.О. молодого специалиста	Ф.И.О. наставника	Тема занятия	Класс	Сроки	Дата посещения
-------	-----------------------------	-------------------	--------------	-------	-------	----------------