Министерство образования Омской области

Департамент образования Омской области

БОУ города Омска «Средняя общеобразовательная школа №49»

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«Лидерство в коммуникации»**

**Направление:** психолого-педагогическое сопровождение деятельности педагогических работников

**Форма наставничества**: педагог – педагог

**Ролевая модель:** «лидер педагогического сообщества – педагог,

испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»

Программа наставничества «Лидерство в коммуникации» разработана в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г.№ 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», Методические рекомендации по разработке и внедрению системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред.от 20 августа 2021 года); распоряжением Министерства образования Омской области от 18 июня 2020 года № 1584 «Об утверждении Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года»; на основании приказа Министерства образования Омской области от 06.05.2022 года № 38 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Омска и Омской области».

1. ***Пояснительная записка***
2. ***1.1. Актуальность разработки программы наставничества***

**- Описание общей ситуации в контексте программы наставничества**

Отличительной особенностью современного этапа развития системы образования в Российской Федерации является быстро растущая сложность задач, стоящих перед профессиональными образовательными организациями, что обуславливает возрастание требований к профессиональной компетентности педагогических работников.

Особую значимость сегодня имеет проблема развития коммуникативной компетентности как профессиональной ценности современного педагога. В ситуациях взаимодействия с обучающимися, их родителями (законными представителями), коллегами педагог проводит большую часть своего рабочего дня.

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности, решением напряженных, порой конфликтных, ситуаций. Поэтому педагог должен проявлять высокий уровень развития таких метакомпетенций, как умение сотрудничать, эмпатию, коммуникативные способности, умение работать в команде, способность к решению проблем.

Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей педагогических работников.

* **Предпосылки внедрения наставничества в образовательной организации**
* Наставничество в образовательной организации является формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. В педагогическом коллективе любой образовательной организации есть педагоги, испытывающие затруднения в сфере коммуникации. Наиболее частые проявления снижения эффективности их деятельности наблюдаются в воспитательной работе (обучающиеся избегают общения, с родителями обучающихся нередки конфликтные ситуации), а также в решении совместных задач с коллегами. Вместе с тем, есть так называемые «лидеры» педагогического сообщества, обладающие высоким уровнем коммуникативной компетентности, которые могут оказать помощь коллегам в решении проблем социального взаимодействия.
* Настоящая программа наставничества призвана обеспечить профессиональное развитие педагогических работников, которые в силу различных причин имеют проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (из числа коллег, обучающихся, их родителей), максимально полно раскрыть потенциал их личности, необходимый для успешного взаимодействия с разными социальными группами, а также создать условия для формирования эффективной системы разносторонней поддержки педагогических работников организации.
* **Современное состояние развития сопровождения педагогов в образовательной организации, в отношении которых осуществляется наставничество**

В настоящее время педагогический коллектив БОУ «Средняя общеобразовательная школа № 49» состоит из 23 человек, из которых 4 можно отнести к «лидерам педагогического сообщества», 3 педагогов проявляют затруднения в сфере коммуникации.

В нашей образовательной организации в 2022 году введено в действие Положение о системе наставничества педагогических работников в БОУ «Средняя общеобразовательная школа № 49», осуществлен анализ кадрового состава педагогического коллектива, разработаны персонализированные программы наставничества педагогов; сформированы наставнические пары «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации».

* 1. ***Цель и задачи программы наставничества***
  2. Программа наставничества **«Лидерство в коммуникации»** предназначена для специалистов из числа педагогических работников, испытывающих затруднения в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с

1. - обучающимися;
2. - родителями обучающихся (лицами, их заменяющими);
3. - коллегами (специалистами, администрацией);
4. и осознающими потребность в наставнике.
5. **Цель Программы –** обеспечение профессионального развития педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений во взаимодействии с обучающимися, их родителями, коллегами в процессе педагогической деятельности.
6. **Задачи:**
7. - Формирование устойчивой мотивации к профессиональному развитию вне зависимости от этапа профессиональной деятельности.
8. - Повышение уровня коммуникативной компетентности педагогов во взаимодействии с обучающимися и их родителями в ситуациях напряженности, конфликтных ситуациях.
9. - Повышение уровня коммуникативной компетентности педагогов во взаимодействии с коллегами и администрацией в ситуациях напряженности, конфликтных ситуациях.
10. - Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества.
11. - Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации специалистов.
12. - Создание канала эффективного обмена профессиональным опытом педагогических работников.
    1. ***Срок реализации программы***

Срок реализации программы наставничества «Лидерство в коммуникации» – 1 год .

* 1. ***Взаимосвязь с другими документами организации***
  2. Программа наставничества «Лидерство в коммуникации» интегрируется с научно-методической работой образовательной организации, деятельностью методических объединений педагогов.
  3. Программа наставничества «Лидерство в коммуникации» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:

1. - Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в городе Омске и Омской области.
2. - Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
3. - Приказ Министерства образования Омской области от 06.05.2022 года № 38 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области»
4. - Программа развития образовательной организации.
5. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».
6. - Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.
7. - Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.
8. - Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
9. ***1.5 .Применяемые формы наставничества и технологии***
10. При реализации программы «Лидерство в коммуникации» применяется **форма наставничества**: **«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»,** предполагающая взаимодействие педагога из числа лидеров (участники и победители профессиональных конкурсов, педагоги с высоким рейтингом принятия группой, педагоги с высоким профессиональным статусом в среде коллег), склонного к трансляции успешного опыта межличностных коммуникаций, с педагогом, испытывающим затруднения в организации взаимодействия с участниками образовательного процесса, обмене информацией, восприятием партнеров по общению.
11. При этом происходит психологическая и личностная поддержка наставляемого в сочетании с профессиональной помощью наставника по развитию коммуникативной компетентности и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.
12. Настоящая программа предусматривает использование технологии супервизии индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом профессиональных затруднений последнего.Выбор ролевого поведения в настав
13. нической паре осуществляется с учетом профессиональных потребностей специалистов.
14. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного или личностного дефицита наставляемого:
15. - в умении вести вербальный и невербальный обмен информацией, а также проводить диагностирование личных свойств и качеств собеседника;
16. - в умении вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействия с участниками образовательного процесса, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей;
17. - в умении идентифицировать себя с собеседником, понимать, как он сам воспринимается партнером по общению и эмпатийно относится к нему.
18. - иные профессиональные затруднения, которые можно преодолеть взаимодействии с лидером педагогического сообщества в области воспитательной и внеурочной деятельности, работе с родителями, взаимодействии с коллегами).
19. В процессе взаимодействия в наставнических парах расширяются и уточняются и компетенции наставника в зависимости выбора модели ролевого поведения:
20. 1. Наставник - проводник обеспечит наставляемому раскрытие составляющих коммуникативной компетентности, факторов успешной коммуникации с разными социальными группами, условий профилактики ситуаций напряженности и конфликтных ситуаций, будет осуществлять пошаговое руководство деятельностью наставляемого по удовлетворению его профессионального запроса.
21. 2. Наставник - консультант поможет осознать причины и преодолеть затруднения в коммуникациях, тем самым решить конкретные психолого-педагогические проблемы, имеющиеся на данном этапе профессионального развития наставляемого. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Наставляемый получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо для нового витка саморазвития.
22. Преодоление компетентностного дефицита невозможно в ходе одного или нескольких одноразовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс), в связи с этим программа предусматривает более или менее продолжительное взаимодействие наставника и сопровождаемого в процессе деятельности последнего. Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолены выявленные компетентностные дефициты, показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений.

В работе наставника используются методы наставнической деятельности:

1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта.
2. Организация обсуждения (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.
3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.
4. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника).
5. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т. д.).
6. Методы актуализации индивидуальной мотивации.
7. Личный пример (наставник как носитель образа «лидер», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).
8. Консультирование и т.д.

При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого :

1. Прямой – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке.
2. Индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого.
3. Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.
4. Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:
5. «Я расскажу, ты послушай».
6. «Я покажу, ты посмотри».
7. «Сделаем вместе».
8. «Сделай сам, я подскажу».
9. «Сделай сам, расскажи, что сделал».
10. ***Содержание программы***
11. ***2.1.Основные участники программы и их функции***

Участники Программы наставничества «Лидерство в коммуникации»: куратор, наставник, наставляемый.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации; участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого; педагог – лидер педагогического сообщества.

**Функции наставника**

1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности:

* диагностика компетентностных дефицитов сопровождаемого;
* создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым;
* мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка;
* формирование у сопровождаемого установки на преодоление компетентностного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности; помощь в организации деятельности (планирование, тайм-менеджмент (управление временем);
* оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;
* совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.
* 2. Обучение:
* информирование;
* демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности, технологий;
* консультирование;
* контроль и оценивание результатов деятельности.
* 3. Медиация:
* диагностика межличностных отношений в коллективе: выявление проблемных и конфликтных ситуаций;
* посредничество во взаимодействии.
* 4. Самообразование:
* самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов;
* проектирование программы и плана самообразования с выявленными компетентностными дефицитами;
* овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.
* **Наставляемый** – участник системы 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; педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации.
  1. ***Механизм управления программой наставничества***

**Управление программой** наставничества «Лидерство в коммуникации» осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

***Этапы процесса:***

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор наставнических программ информирует о необходимости реализации наставнических практик и актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; предлагает банк наставников, создает условия для определения наставнических пар.

2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч наставников с наставляемыми и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогами - наставниками.

3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Взаимодействие в наставнической паре начинается с диагностики затруднений педагога в выполнении функциональных обязанностей, которые рассматриваются как составляющие его компетентностных дефицитов, преодоление которых откроет перспективы его профессионального развития.

4. Составление индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества педагогом - наставником с наставляемым.

* + 1. Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов профессионального развития наставляемого
    2. 6. Оценка результативности и эффективности реализации программы: диагностика устранения компетентностных дефицитов; оценка итоговых результатов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов реализации индивидуального плана работы наставника с наставляемым, взаимодействия наставника с наставляемым, с коллегами, подготовки и участия в мероприятиях методических объединений организации, в открытых занятиях и мастер-классах, конкурсах и др.
    3. 7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (на усмотрение администрации).

1. Куратору программы наставничества «Лидерство в коммуникации» необходимо:
2. 1. формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;
3. своевременно (не менее одного раза в год) актуализировать информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
4. вести банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
5. формировать банк индивидуальных / групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;
6. разработать (совместно с наставниками) планы мероприятий (Дорожные карты) осуществления наставничества;
7. осуществлять описание наиболее успешного и эффективного опыта наставничества совместно с методическим объединением наставников/комиссия/совет (при его наличии);
8. организовать мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации; эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества;
9. сформировать итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников организации;
10. **Способы отбора наставников и наставляемых**
11. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого. Кандидатура наставника утверждается на заседании методического объединения педагогических работников / наставников (при его наличии).
12. **Основные критерием отбора наставников**
13. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иногокомпетентностного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке. Наставник обладает теоретико-методологическими и научно-практическими основами. Наставник должен иметь личный опыт преодоления компетентностного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми).
14. Наставник должен обладать следующими личностными качествами:

* устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;

1. содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;

* открытость, общительность, коммуникабельность;
* лидерские качества;
* настойчивость, нацеленность на результат;
* терпение и толерантность;
* соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры;
* склонность к постоянному саморазвитию;
* отсутствие избыточной авторитарности, эгоцентризма, тревожности, невротизма, стремления к гиперопеке, перфекционизма, выраженной интроверсии и замкнутости.

1. Наставник должен обладать следующими метакомпетенциями:
2. эмоциональный интеллект;

* умение сотрудничать;
* управление временем;
* лидерские качества;
* креативная способность;
* настрой на развитие.

Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется на основе анализа информации о персональном составе педагогических работников организации, годовых отчетов педагогических работников, руководителей методических объединений педагогов; диагностики профессиональных затруднений.

1. ***Оценка результатов программы и ее эффективности***
2. ***3.1. Организация контроля и оценки***

Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.

Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:

1. Анкета для выявления профессиональных запросов педагогов.
2. Индивидуальный план работы наставнической пары или группы (при групповом наставничестве).
3. Анкета удовлетворенности наставника.
4. Анкета удовлетворенности наставляемого.
5. Отчет наставника.
6. База наставников.
7. База наставляемых

Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте образовательной организации.

* 1. ***Показатели оценки результативности программы наставничества***
  + Вовлечено в наставничество не менее 70% педагогов из числа педагогов, испытывающих профессиональные затруднения в сфере коммуникации к концу 2023 года.
  + Не менее 90 % педагогов, имеющих профессиональные затруднения в сфере коммуникации, в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в образовательной организации.
  + Снижение количества ситуаций напряженности (конфликтных ситуаций) во взаимодействии с обучающимися (родителями обучающихся) и составляет не более 1 в учебном году.
  + Количество ситуаций напряженности (конфликтных ситуаций) во взаимодействии с коллегами (администрацией) снижено и составляет не более 2-х в учебном году.

***План реализации мероприятий данной программы наставничества***

***на 2022-2023учебный год***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия | Сроки проведения |
| 1 | Заседание Методического объединения педагогов и наставников образовательной организации: актуализация задач реализации программы наставничества, определение ролевых взаимодействий | Сетябрь 2022 год |
| 2 | Анкетирование для выявления запросов наставляемых (педагоги образовательной организации) | Сентябрь 2022 год |
| 3 | Анкетирование для выявления компетенций наставника (потенциальных наставников организации) | Сентябрь 2022 год |
| 4 | Заседание Методического объединения педагогов и наставников образовательной организации: с участием наставляемых и потенциальных наставников: знакомство и информирование о целях и задачах программы наставничества, формирование наставнических пар, составление графика встреч наставнических пар | Октябрь 2022 год |
| 5 | Консультации наставников с целью ознакомления педагогов (наставляемых) с требованиями к ведению документации | Октябрь 2022 год |
| 6 | Обучающий семинар с наставляемыми «Особенности реализации наставнической деятельности» | Ноябрь 2022 год |
| 7 | Индивидуальные консультации наставников с наставляемыми | Ноябрь 2022 год |
| 8 | Коммуникативный практикум, занятия наставников с наставляемыми.«Осознание своей позиции в общении», «Развитие навыка публичного выступления», «Развитие невербальных форм общения» | Декабрь 2022 год |
| 9 | Промежуточный мониторинг эффективности реализации персонализированных программ наставничества в организации | Декабрь 2022 год |
| 10 | Индивидуальные консультации наставников с наставляемыми в рамках реализации персонализированных программ наставничества | Январь 2023 год |
| 11 | Посещение наставниками мероприятий с участием наставляемых, демонстрирующих успехи в преодолении компетентностных дефицитов (родительские собрания, классные часы) | Февраль 2023 год |
| 12 | Анкетирование удовлетворенности наставников | Март 2023 год |
| 13 | Анкетирование удовлетворенности наставляемых | Апрель 2023 год |
| 14 | Отчет наставников | Май- июнь 2023 год |