

Рассмотрено и принято
на заседании педагогического совета
пр.№ 13 от
« 01 » сентября 2020 года

Утверждаю
Директор МБОУ «Муромцевский
лицей»


И.Ф.Носкова
« 01 » сентября 2020 г.
(пр.№ 13 от « 01 » сентября 2020 г.)

Программа наставничества
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Муромцевский лицей»
Муромцевского муниципального района
Омской области на 2020 – 2024 годы

Настоящая программа наставничества МБОУ «Муромцевский лицей», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Целью программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 12 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Муромцевский лицей».

Создание программы наставничества МБОУ «Муромцевский лицей» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, 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 психологическое состояние, 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.

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

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Нормативные основы Программы.

Нормативные правовые акты МБОУ «Муромцевский лицей»:

- Устав МБОУ «Муромцевский лицей»;
- Отчет по результатам самообследования школы;
- Положение о педагогическом совете;
- Положение о школьном методическом объединении;
- Положение о комиссии по профессиональной этике педагогических работников;
- Положение об общешкольном родительском комитете;

3. Задачи Программы наставничества МБОУ «Муромцевский лицей»

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.
2. Разработка и реализация программ наставничества.

3.Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4.Инфраструктурное и материально – техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5.Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.

6.Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

7.Формирование баз данных программ наставничества и лучших практик.

8.Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4.Ожидаемые результаты внедрения Целевой модели наставничества.

1.Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2.Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива , связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3.Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4.Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5.Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6.Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7.Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8.Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9.Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

10.Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

11.Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.

12.Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

13.Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

14.Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

15.Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

5.Структура управления реализацией Целевой модели наставничества

МБОУ «Муромцевский лицей»

Уровни структуры Направления деятельности ММБОУ «Муромцевский лицей №1»

Директор МБОУ «Муромцевский лицей»:

1.Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МБОУ «Муромцевский лицей»

2.Разработка Целевой модели наставничества МБОУ «Муромцевский лицей»

3.Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Целевой модели МБОУ «Муромцевский лицей»

4.Реализация программ наставничества.

5.Реализация кадровой политики в программе наставничества.

6.Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ «Муромцевский лицей»

7.Инфраструктурное и материально – техническое обеспечение реализации программ наставничества.

Куратор Целевой модели наставничества МБОУ «Муромцевский лицей»

1.Формирование базы наставников и наставляемых.

2.Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).

3.Контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества.

4.Контроль реализации программ наставничества.

5.Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.

6.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.

7.Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.

Ответственные за направления форм наставничества:

1.Разработка программ моделей форм наставничества.

2. Контроль за реализацией программ.

6. Кадровые условия реализации Целевой модели наставничества МБОУ «Муромцевский лицей»

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

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

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

- *Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:*
 - проявивших выдающиеся способности;
 - демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
 - попавших в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющих проблемы с поведением;
 - *Формирование базы наставляемых из числа педагогов:*
 - молодых специалистов;
 - педагогов, находящихся в состоянии эмоционального выгорания;
 - педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - педагогами, желающими овладеть современными технологиями, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
 - *Формирование базы наставников из числа:*
 - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и других вопросах;
 - педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - родителей обучающихся – активных участников родительских комитетов.
- База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ «Муромцевский лицей»

Этапы	Мероприятия	Результат
--------------	--------------------	------------------

Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>1.Создание благоприятных условий для запуска программы.</p> <p>2.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>3.Выбор аудитории для поиска наставников.</p> <p>4.Информирование и выбор форм наставничества.</p> <p>5.На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</p>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<p>1.Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2.Сбор и систематизация запросов от наставляемых.</p>	База наставляемых с картой запросов
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> -обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); -педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; -родителей обучающихся: активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<p>1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>2.Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2.Собеседование с наставниками.</p> <p>3.Программа обучения.</p>
Формирование наставнических	1.Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех	Сформированные наставнические

<p>пар/групп</p> <p>Организация реализации программы наставничества.</p>	<p>наставляемых в любом формате. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p>	<p>пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы.</p> <p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> -сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; -сбор обратной связи от всех участников проекта для эффективной реализации программ.
<p>Завершение программы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Подведение итогов работы программы наставничества. 3.Публичное подведение итогов и тиражирование лучших практик. 	<p>Презентация лучших наставнических практик.</p>

8.Формы наставничества МБОУ «Муромцевский лицей»

8.1.Форма наставничества «Ученик - ученик».

Цель – разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

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 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 ОПДН.

7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Обучение проводится наставником
Проводит отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей) Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность к школьному сообществу.	Поощрение на совете лица.

8.2. Форма наставничества «Учитель - учитель»

Цель – разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и 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 учебного 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.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь 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 в собственной работе и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

Схема реализации формы наставничества «учитель - учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «учитель - учитель»	Педагогический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы. Проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар. групп	Обсуждение вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете лицея.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования.

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.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри 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 SWOT – анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT – анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT – 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.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

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 т.д.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы;

10. Механизмы мотивации наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара». «Наставник+».
- Поддержка системы наставничества через школьные СМИ.
- Создание рубрики в СМИ «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве».
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами на школьном уровне «Лучший наставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.