

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБОУ «ФМЛ»
Приказ № 91/ОД
от «30» августа 2022г.

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
МБОУ «ФМЛ»
протокол №1
от «30» августа 2022г

Директор МБОУ «ФМЛ»
 Кельдышев Д.А.



Программа наставничества
МБОУ «Физико-математический лицей»
«Учитель –учитель»

Срок реализации программы 1 год

Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность МБОУ «ФМЛ»:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- приказом МОиН УР от 16.02.2022г. №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества и обучающихся образовательных организаций УР»;
- Приказом УО Администрации г.Глазова от 18.02.2022г. №70/ОД «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества и обучающихся образовательных организаций УР»;
- локальным актом МБОУ «ФМЛ» от 27.08.2020г. № 81/ОД «Положение о наставничестве в МБОУ «Физико-математический лицей».

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

Целью реализации Программы 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, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «ФМЛ».

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

2. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы 	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставников	Работа включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Формирование базы наставляемых	Работа включает действия по формированию базы из числа молодых специалистов.	Формирование базы наставляемых, которые будут участвовать в текущей Программе наставничества.
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми	Собеседование с наставниками.
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация хода наставнической	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так,	Мониторинг: -сбор обратной связи

Программы	чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; -сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. Подведение итогов Программы	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников

3. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества. В МБОУ «ФМЛ» роль куратора выполняет заместитель директора по УР. Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

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. В МБОУ «ФМЛ» база наставников формируется из числа педагогических работников, имеющих высшую или первую категории, имеющих стаж работы в МБОУ «ФМЛ» не менее 10 лет, показавших высокие результаты по преподаваемому предмету.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

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. В МБОУ «ФМЛ» база наставляемых формируется из числа педагогических работников, имеющих стаж работы в образовательной организации до 3-х лет.

Требования, предъявляемые к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей лицея и от потребностей участников образовательных отношений.

Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в лицее. В начале педагогической деятельности проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения всех уроков по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога. Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

После проводится *фронтальный контроль*, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

4. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

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».

Цель мониторинга- оценка качества реализуемой Программы наставничества.

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, выдвигается 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».

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			

Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга:

- определяется степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;

- выдвигается предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- прогнозируются дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

5. Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается *эффективной*, если

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

6. Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МБОУ «ФМЛ»

Наименование этапов и мероприятий	Сроки выполнения	Ответственные исполнители	Предполагаемый результат
Этап №1. Подготовка условий для запуска программы наставничества			
1.1. Формирование команды и назначение ответственного (куратора) за внедрение модели наставничества	август, 2022	Заместитель директора	Приказ
1.2. Информирование педагогического сообщества образовательной организации о подготовке программы, моделях наставничества	август, 2022	Заместитель директора	Протокол педагогического совета
1.3. Разработка Положения о программе наставничества, дорожной карты по внедрению модели наставничества, определение показателей эффективности реализации модели наставничества	август, 2022	Заместитель директора	Локальные акты Дорожная карта Показатели эффективности

Этап №2. Формирование базы наставников и наставляемых			
2.1. Отбор кандидатов в наставники для участия в программе наставничества	август, 2022	Заместитель директора, руководителя ШМО	Список наставников
2.2. Отбор кандидатов в наставляемые	август, 2022	Заместитель директора, руководителя ШМО	Список наставляемых
2.3. Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145	август, 2022	Директор	Локальный акт «Положение о стимулирующих выплатах»
2.4. Организация встреч наставников и наставляемых	сентябрь, 2022	Заместитель директора	индивидуальные планы развития наставляемых
2.4. Закрепление пар (групп) распоряжением руководителя образовательной организации	август, 2022	Директор	Приказ
Этап №3. Организация обучения наставников			
3.1. Организация обучения наставников	Сентябрь-декабрь, 2022	Заместитель директора	Программы обучения, удостоверения о прохождении КПК
3.2. Организация встреч - семинаров наставников для обмена опытом, выбора оптимального пути решения той или иной проблемы	1 раз в триместр	Заместитель директора, руководителя ШМО	Корректировка Программы наставничества при необходимости
Этап №4. Организация работы наставнических пар			
4.1. Выбор формата взаимодействия для каждой пары	сентябрь, 2022	Куратор программы, наставник	Описание форматов взаимодействия
4.2. Составление индивидуального плана сопровождения наставляемого	октябрь, 2022	Наставник	Индивидуальный план
4.3. Проведение	декабрь, 2022	Наставляемый	нализ, самоанализ

наставляемыми открытых уроков	апрель, 2022		урока
4.4. Взаимопосещение уроков наставляемыми	1 раз в месяц	Наставляемый	нализ, самоанализ урока
4.5. Проверка тетрадей обучающихся	1 раз в месяц	Наставник	Анализ
Этап №5. Завершение наставничества			
5.1. Проведение мониторинга реализации и эффективности программы наставничества (круглый стол)	май, 2023	Заместитель директора, куратор программы	Результаты мониторинга о процессе и реализации программы наставничества
5.2. Проведение оценки качества реализации программ наставничества	май, 2023	Заместитель директора, куратор программы	Оформлены и обобщены материалы в соответствии с приложением 2 к методическим рекомендациям
5.3. Проведение оценки профессионального роста участников целевой модели наставничества	май, 2023	Заместитель директора, куратор программы	Оформлены и обобщены материалы в соответствии с приложением 2 к методическим рекомендациям
5.4. Организация круглого стола для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников	май, 2023	Заместитель директора, куратор программы	Фото, видео и др. материалы
5.5. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	май, 2023	Заместитель директора, куратор программы	База данных наставников и наставляемых, отчет