

муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа пос. Уральский»
Свердловской области

«ПРИНЯТО»

на заседании педагогического совета
Протокол № 6
от «30» декабря 2020 г.

«РАССМОТРЕНО»

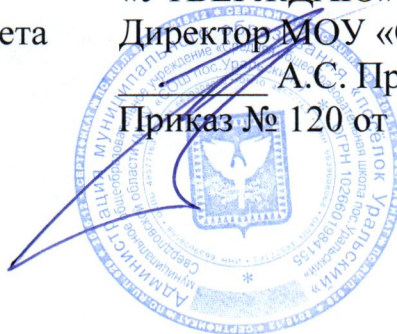
на заседании Совета школы
Протокол № 1
от «08» декабря 2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МОУ «СОШ пос. Уральский»

А.С. Привалов

Приказ № 120 от «30» декабря 2020 г.



Программа наставничества
МОУ «СОШ пос. Уральский»

пос. Уральский
2020 г.

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Целью реализации 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 учащихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МОУ «СОШ пос. Уральский».

2. Задачи реализации Программы наставничества

Задачи:

- ✓ улучшение показателей МОУ «СОШ пос. Уральский» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- ✓ подготовка учащихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- ✓ раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- ✓ создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- ✓ создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- ✓ формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МОУ «СОШ пос. Уральский», способного на комплексную поддержку деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Программа наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее реализацию и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса Программа описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

Реализация Программы наставничества осуществляется на основе методических рекомендаций Ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» (далее - ведомственный проектный офис).

Ведомственный проектный офис осуществляет методическое сопровождение реализации настоящей Программы, в том числе путем направления методических рекомендаций.

3. Термины и определения

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

Куратор - сотрудник МОУ «СОШ пос. Уральский», который отвечает за организацию программы наставничества.

Программа наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества.

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

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

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

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

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает учащемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник МОУ «СОШ пос. Уральский», который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует учащихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество МОУ «СОШ пос. Уральский») - сотрудники МОУ «СОШ пос. Уральский», учащиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие МОУ «СОШ пос. Уральский» и совместно действуют ради этой цели.

Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд

целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и учащихся.

4. Планируемые результаты реализации Программы наставничества

Планируемые результаты реализации Программы наставничества:

- ✓ измеримое улучшение показателей учащихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- ✓ рост числа учащихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- ✓ улучшение психологического климата в МОУ «СОШ пос. Уральский» как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- ✓ практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- ✓ измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- ✓ привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ МОУ «СОШ пос. Уральский» благодаря формированию устойчивых связей между школой и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Реализация Программы наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем учащихся МОУ «СОШ пос. Уральский»:

- ✓ низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- ✓ отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- ✓ невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- ✓ отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- ✓ низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- ✓ кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- ✓ конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- ✓ отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- ✓ высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых учащихся;
- ✓ падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- ✓ проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

5. Функции МОУ «СОШ пос. Уральский» в рамках реализации Программы наставничества

Функции:

- ✓ разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества (согласование дорожной карты внедрения целевой модели наставничества с органом исполнительной власти муниципального образования, осуществляющим управление в сфере образования, при участии во внедрении целевой модели наставничества на территории соответствующего муниципального образования);
- ✓ реализация программ наставничества;
- ✓ реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- ✓ назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- ✓ инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- ✓ осуществление персонифицированного учета учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- ✓ внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;
- ✓ проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);
- ✓ обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- ✓ обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Куратор назначается решением руководителя образовательной организации. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации - партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием учащихся.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- ✓ сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- ✓ организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- ✓ контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- ✓ контроль проведения программ наставничества;
- ✓ участие в оценке вовлеченности учащихся в различные формы наставничества;
- ✓ решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- ✓ мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

6. Оценка вовлеченности учащихся в различные формы наставничества

Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности учащихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в образовательной организации осуществляет куратор.

Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка проставляется куратором в базе наставляемых.

В срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направляет данную форму в Министерство просвещения Российской Федерации.

Министерство просвещения Российской Федерации на основании полученных данных проводит оценку доли учащихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества (отношение общего количества участников программ наставничества к общему числу учащихся).

Процесс реализации целевой модели наставничества предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов.

Распорядительный акт МОУ «СОШ пос. Уральский» о внедрении целевой модели наставничества на уровне образовательной организации, включает:

- ✓ основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- ✓ сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- ✓ назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;
- ✓ назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в образовательной организации;
- ✓ сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- ✓ планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- ✓ утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации;
- ✓ утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.

Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию:

- ✓ сроки реализации этапов программ наставничества;
- ✓ мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;
- ✓ мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Лучшие мотивирующие наставника факторы:

- ✓ поддержка системы наставничества на 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.

Преимущества роли наставника: возможности личного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

Популяризация роли наставника включает следующие меры:

- ✓ организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- ✓ проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;
- ✓ поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на сайте школы (истории о внедрении программы наставничества, о её результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);
- ✓ участие руководителей всех уровней в программах наставничества;
- ✓ организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;
- ✓ проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники».

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников

Поощрение наставников по результатам работы за учебный год. Кандидатуры претендентов предоставляются куратором и утверждаются приказом директора школы. Лучшие наставники награждаются грамотой.

Также могут применяться в целях поощрения:

- ✓ благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся;
- ✓ размещение фотографий лучших наставников на сайте школы;
- ✓ предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы;
- ✓ рекомендации при трудоустройстве;
- ✓ образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы 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, динамика образовательных результатов.

Этап 1.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества направлен на две ключевые цели:

- 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.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (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; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем формам наставничества и является уникальной для каждой формы. 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 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.

Среди оцениваемых параметров:

- ✓ сильные и слабые стороны программы наставничества;
- ✓ возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- ✓ процент посещения учащимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- ✓ процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- ✓ процент учащихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- ✓ количество выпускников средней общей школы, планирующих трудоустройство на предприятия в субъекте Российской Федерации;
- ✓ количество учащихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- ✓ число учащихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества профессии и специальности среднего профессионального образования;
- ✓ количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

Этап 2.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- ✓ мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ✓ развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности учащихся в образовательную деятельность;
- ✓ качество изменений в освоении учащимися 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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

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

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

- ✓ научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- ✓ экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- ✓ определение условий эффективной программы наставничества;
- ✓ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- ✓ сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- ✓ сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- ✓ развития гибких навыков участников программы;
- ✓ уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- ✓ качества изменений в освоении учащимися образовательных программ;
- ✓ степени включенности учащихся в образовательные процессы организации;
- ✓ качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары "наставник - наставляемый".

Среди оцениваемых параметров:

- ✓ вовлеченность учащихся в образовательную деятельность;
- ✓ успеваемость учащихся по основным предметам;
- ✓ уровень сформированности гибких навыков;
- ✓ желание посещения школы (для учащихся);
- ✓ уровень личностной тревожности (для учащихся);
- ✓ понимание собственного будущего (для учащихся);
- ✓ эмоциональное состояние при посещении школы (для учащихся);
- ✓ желание высокой школьной успеваемости (для учащихся);
- ✓ уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- ✓ удовлетворенность профессией (для педагогов);
- ✓ психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- ✓ успешность (для работодателей);
- ✓ ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
- ✓ ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).