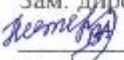


МИНИСТРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Министерство образования Приморского края
МКУ «Управление образованием»
Шкотовского муниципального района

«МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино»

СОГЛАСОВАНО
Зам. директора по УВР
 Нестерова В.А.
Протокол № 2
от «01» сентября 2023 г.



УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ
«СОШ № 26 пос. Новонежино»
 Головки С.С.
Приказ № 113 п.4
«01» сентября 2023 г.

Программа наставничества
по направлению «ученик-ученик»

Составитель: зам. директора по ВР
Полищук С.И.

пос. Новонежино 2023 г.

1. Пояснительная записка

Актуальность

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций-общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции.

Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам- это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных уровней и форм обучения.

Использование технологий наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива:

- закрепление в образовательной организации молодых педагогов и новых сотрудников, их профессиональный рост;
- передача навыков, знаний, формирования ценностей у обучающихся и педагогов, сохранение лучших практик и уникальных исторически сформированных компетенций;
- формирование профессиональных методических сообществ;
- подготовка кадрового управленческого резерва из числа педагогов и будущих педагогов из числа обучающихся;
- создание условий для успешности обучающихся, в том числе показывающих стабильно низкие результаты, а также условий для реализации талантов у одаренных детей;
- создание условий для выстраивания индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, в том числе в целях профориентации и профессионального самоопределения.

Настоящая Программа призвана помочь в деятельности наставников на уровне образовательной организации.

Программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на раскрытие потенциала личности наставляемого,

необходимого для успешной личной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения обучающихся в процессе взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Цель - разносторонняя поддержка обучающихся с образовательными или социальными потребностями.

Задачи:

1. развить профильные и гибкие навыки обучающихся;
2. оказать помощь обучающимся в адаптации к новым условиям среды;
3. создать условия для коммуникации внутри образовательной организации;
4. формировать устойчивое сообщество обучающихся.

Планируемые результаты:

1. высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
2. рост мотивации к образованию и развитию обучающихся;
3. повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
4. достижение образовательных результатов обучающихся;
5. улучшение психоэмоционального фона внутри группы;
6. количественный и качественный рост успешно реализованных социальных, образовательных проектов;
7. снижение конфликтных ситуаций внутри коллектива обучающихся.

Применяемая форма наставничества и технологии

Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по форме «ученик —ученик». Технология — тьюторство — индивидуальное, личное наставничество.

2. Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа педагогических работников МБОУ «СОШ №26 пос. Новонежино»

Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация отбора и обучения наставников;

- осуществление персонифицированного учета обучающихся, участвующих в программе наставничества;
- формирование наставнических пар и групп,
- осуществление своевременной и систематической отчетности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в образовательной организации;
- участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества.

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

Механизм управления программой наставничества

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик — ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть		
Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель региональных конкурсов и соревнований. Обучающийся, имеющий высокий уровень сформированности ценностных духовно нравственных позиций	Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы наставничества «Ученик — ученик»

Формы взаимодействия	цель
«Успевающий — неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер — пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, организационных творческих, лидерских навыков.
«Равный — равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям образования.

Этапы реализации программы

Этапы	Мероприятия	Дата	Результат
Информирование педагогического и родительского сообщества о реализации программы наставничества	Совещание с педагогическими работниками по реализации программы наставничества. Информирование через новостную ленту на сайте	Октябрь	Информация донесена до адресата
Формирование базы наставляемых	1 Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых, имеющих особые образовательные потребности, низкую образовательную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. 2. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества.	Октябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития. Сформированная база наставляемых
Формирование базы наставников	Выявление наставников, мотивированных помочь сверстникам в образовательных и адаптационных вопросах (Собеседование)	Октябрь	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать в программе наставничества

Отбор и обучение наставников	Обучение наставников для работы с наставляемыми	Октябрь	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме Всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками и наставляемыми.
Формирование наставнических пар/групп	Фиксация сложившиеся пары/группы) в специальной базе куратора	Октябрь	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Разработка мер по преодолению трудностей наставляемых	Составление индивидуальных планов с учетом потребностей наставляемых	Ноябрь	Индивидуальный план реализации наставничества
Организация хода наставнической программы	Закрепление продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, 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.	Октябрь - Апрель	Мониторинг: Сбор обратной связи от наставников, наставляемых — для мониторинга эффективности реализации программы. (Анкета: Приложение 1, 2) Проведение внутриучрежденческого конкурса профессионального мастерства «лучшие наставнические практики» Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества (Приложение 3,4) Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Отчет о достижении показателей эффективности внедрения Целевой модели

			наставничества предоставляется ежеквартально на заседаниях педагогов.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	По окончании плана работы наставнической пары(гр.) Апрель	Анализ программы наставничества. Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников наставник получает заслуженный статус

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

Промежуточная оценка реализации программы проводится ежеквартально и рассматривается на заседании педагогов дополнительного образования, результаты реализации программы рассматриваются и на совещании при директоре МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино»

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
2. Результативность взаимодействия наставнических пар		
по модели «Ученик-ученик»		
2.1 Количество обучающихся, у которых повысился уровень образовательных результатов в ходе взаимодействия в наставляемой паре		
2.2 Количество обучающихся, подготовленных к участию в конкурсах в наставляемой паре		
2.3 Количество обучающихся, сменивших статус с наставляемого на наставника		

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система 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.

Цель мониторинга программы наставничества:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного роста участников, динамика образовательных результатов.

Задачи мониторинга:

сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования); контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Мониторинг программы наставничества направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации.

По показателям результативности программы наставничества будет осуществляться текущий контроль 1 раз в полугодие.

Оформление итоговых результатов

Сбор данных для построения анализ осуществляется по результатам индивидуального плана реализации наставничества.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и образовательного благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

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

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне учреждения, 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:

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- награждение грамотами учреждения «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся,
- проведение внутриучрежденческого конкурса профессионального мастерства «Лучшие наставнические практики».

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
 2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас?	1	2	3

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета наставника.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
 2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи с наставником?	1	2	3
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3
9. Ожидаемая включённость наставляемого в процесс	1	2	3
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3
---	---	---	---

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Анализ Программы наставничества
Форма наставничества "ученик - ученик"**

Факторы	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	
Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	

Личностная оценка наставников

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	