Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение

«Основная общеобразовательная школа с.Тахтоямск»

«Утверждено»

Директор МКОУ ООШ с.Тахтоямск

Шахурдина О.Д.

Приказом №130-ОД от 18.12.2023г

Программа наставничества

МКОУ ООШ с.Тахтоямск

На 2023-2024 учебный год

С.Тахтоямск, 2023г

Содержание

|  |  |
| --- | --- |
| Введение. | 3 |
|  |  |
| 1. Проблема.  2. Цель и задачи Программы. | 3  3 |
| 3. Целевая аудитория.  4. Ожидаемые результаты программы.  5. Реализаторы программы.  6. Ресурсы.  7. Нормативная база  8. Виды деятельности наставника  9. Ролевая модель в рамках форм наставничества, реализуемые в МКОУ «ООШ с.Тахтоямск» | 3  3  4  4  4  5  5 |
|  |  |
| 10. Типовой индивидуальный план развития наставляемых под руководством наставника в разрезе формы наставничества.  11. Завершение программы.  12. Мониторинг и оценка результатов реализации программы.  13. Критерии эффективности работы наставника. | 5  9  10  13 |

ВВЕДЕНИЕ

Программа наставничества для группы наставляемых 8 класса МКОУ «ООШ с.Тахтоямск» на 2023-2024 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

В соответствие с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

-целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);

-определение форм наставничества;

-выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества (нр,микропроектов);

-разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в контексте форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

1. ПРОБЛЕМА

100% учащихся со средним уровнем учебной мотивации, саморазвития и самореализации.

Удовлетворительные образовательные результаты, неразвитость метакомпетенций – 2 обучающийся.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель: успешное формирование у учеников представлений о следующем уровне образования; улучшение образовательных результатов и мотивации; расширение метакомпетенций; появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи:

Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения.

Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

Укрепление связи между организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого школьного сообщества.

3. ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

Учащиеся 8класса МКОУ «ООШ с.Тахтоямск»

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ

Количественные результаты:

- количество учащихся – 2 человек;

- количество мероприятий по наставничеству - 12;

- количество обучающихся на «4» - 0 человек;

- количество обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия – 2;

- уровень удовлетворённости наставляемых участием в программе наставничества – 55%;

- уровень удовлетворённости наставника участием в программе наставничества – 55%.

Качественные результаты:

- повышение успеваемости, самостоятельности обучающихся;

- формирование чувства положительного отношения к учёбе, учебному заведению;

- улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;

- удовлетворение потребности в принятии, эмоциональных контактах, проявлении дружбы;

- формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

5. РЕАЛИЗАТОРЫ ПРОГРАММЫ

Реализаторами программы являются учащиеся и педагоги МКОУ «ООШ с.Тахтоямск».

|  |  |
| --- | --- |
| Директор | |
| куратор | |
| Педагог-наставник | Учащиеся-наставляемые |

6. РЕСУРСЫ

Материально-технические ресурсы:

Учебный кабинет, библиотека, компьютерный класс, электронные пособия и учебники, доступ в Интернет.

Кадровые ресурсы:

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.

7. НОРМАТИВНАЯ БАЗА

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

распоряжение Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

Положение МКОУ «ООШ с.Тахтоямск» о наставничестве;

устав МКОУ «ООШ с.Тахтоямск»;

Приказ о назначении куратора программы наставничества МКОУ «ООШ с.Тахтоямск»;

Приказ об утверждении программы наставничества в МКОУ «ООШ с.Тахтоямск»;

Приказ о назначении наставника за группой наставляемых

8. ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА

*Аналитическая деятельность наставника.* Наставники постоянно находятся в процессе аналитической деятельности. При заполнении дневника каждый наставник анализирует ситуацию, в которой находится подопечный подросток.

*Профилактическая деятельность* направлена на профилактику девиантных форм поведения. Первая форма психопрофилактики – организация социальной среды на основе представления о ее детерминирующем влиянии на формирования девиаций. Вторая форма – информирование, включающее попытки воздействия на когнитивные процессы личности с целью повышения способности к принятию конструктивных решений.

*Информационная деятельность наставника* заключается в расширении кругозора подростка, в развитии его общей осведомленности, а также в получении необходимых знаний.

*Социальная деятельность наставника* направлена на вовлечение подростка группы риска в различные социальные институты, привлечения подростка к социально одобряемым формам деятельности.

9. РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МКОУ ООШ С.Тахтоямск

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества | Ролевая модель |
| Учитель - ученики (наставляемые).  Ответственный, социально активный учитель с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.  Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.  Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.  Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности. | - Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения. |

10. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Цель: успешное формирование у учеников представлений о следующем уровне образования; улучшение образовательных результатов и мотивации; расширение метакомпетенций; появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи:

Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения.

Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

Укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Ожидаемый результат:

Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.

Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.

Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемые |
| Ответственный, социально активный учитель с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.  Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.  Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.  Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности | Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения. |

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

|  |  |
| --- | --- |
| Форма | Цель |
| «Учитель – одарённые ученики» | Обмен навыками. Например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным.  Взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность |
| «Учитель – авторы проекта» | Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки |

Механизм реализации

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученики» | Ученическая конференция |
| Отбор наставников из числа активных учителей, классных руководителей | Анкетирование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости |
| Отбор учащихся:  имеющих проблемы с учебой;  немотивированных;  не умеющих строить свою образовательную траекторию;  с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч» |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых | Определение образовательной траектории |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации Программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение наставляемого на ученической конференции |

Форма наставничества: «Учитель - ученики». Ролевая модель: «опытный учитель (педагог) – неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс наставляемых: учащиеся 6 класса.

Ф.И.О. и должность наставника Монгуш А.Г., учитель, классный руководитель 8-9 класса.-комплекта

Срок осуществления плана: с «15» декабря 2023 г. по «31» мая 2024 г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Проект, задание | | Срок | | Планируемый  результат | Фактический результат | | Оценка  наставника |
| Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления | | | | | | | | |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития | декабрь  2023 г. | | | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником | |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития | декабрь  2023 г. | | |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей (низкой учебной мотивации, неуспешности) с учетом тем мероприятий раздела 2. | декабрь  2023 г. | | | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации | |  |  |
| Раздел 2. Направления развития ученика | | | | | | | | |
| 2.1. | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения | Декабрь  2023 г. | | Определен перечень литературы, интернет-сайтов, изучены педагогические факторы создания ситуации успеха (А.С. Белкин, Е.И. Казакова, А.П. Тряпицына). | | |  |  |
| 2.2. | Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр. | Декабрь  2023 г. | | Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.) | | |  |  |
| 2.3. | Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности | Январь  2024 г. | | Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др. | | |  |  |
| 2.4. | Освоить эффективные подходы к планированию учебной (тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности | Январь  2024 г. | | Освоены навыки планирования учебной (общественной) деятельности, определены приоритеты | | |  |  |
| 2.5. | Познакомиться с успешным опытом (И.А. Колесникова, О.Е. Лебедева) педагогической деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др. | Январь-февраль 2024 г. | | Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности | | |  |  |
| 2.6. | Принять участие в олимпиаде, конкурсе, выставке, празднике, интеллектуальных и познавательных программах, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта | декабрь-май  2024 г. | | По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято место/получен статус лауреата;  По итогам соревнования по … | | |  |  |
| 2.7. | Выступить с докладом «В мире профессий» на классном часе | Март  2024 г. | | Доклад представлен на классном часе | | |  |  |
| 2.8. | Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования | Апрель  2024 г. | | Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе | | |  |  |
| 2.9. | Записаться в кружок, спортивную секцию, и др. с учетом выбранного направления развития | декабрь  2023 г. | | Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др. | | |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. | Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

11. ЗАВЕРШЕНИЕ ПРОГРАММЫ

11.1. Мероприятия

1. Подведение итогов работы по каждому учащемуся из группы наставляемых.

2. Публичное подведение итогов и популяризация практик.

3. Подведение итогов программы.

11.2. Результат

1. Лучшие практики наставничества.

2. Поощрение наставника и наставляемых.

12. 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:

Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.

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».

Цели мониторинга:

Оценка качества реализуемой Программы наставничества.

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 первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

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

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 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.

По результатам мониторинга можно:

оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;

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

выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;

спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

13. 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.

Обучающиеся – наставляемыеполучат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;

численный рост посещаемости творческих кружков, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.