

Бюджетное общеобразовательное учреждение
«Семёновская средняя школа»
Знаменского муниципального района Омской области

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по УВР
 (А.П.Алфёрова)

Протокол № 1
от "16" 09 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор БОУ "Семёновская
школа"

 (М.В.Подгорная)

Приказ № 14

от "17" 09 2024 г.

Программа наставничества

Наименование программы наставничества: ««Перспектива»»

Срок реализации программы: 17.09.2024 – 30.05.2025 гг

Форма наставничества: «Работодатель - ученик»

Наставник: Ковалёва Лариса Викторовна, директор лагеря с дневным пребыванием

Наставляемые: Кандратьева Ксения Михайловна, обучающаяся 8 класса

Лебедева Елизавета Владимировна, обучающаяся 8 класса

Чернова Варвара Сергеевна, обучающаяся 8 класса

с.Семёновка
2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка
2. Цель и задачи Программы
3. Ролевая модель «Работодатель - ученик» в рамках форм наставничества, реализуемая в БОУ «Семёновская средняя школа»
4. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе формы наставничества
5. Календарный план работы Школы наставника

Приложения¹

Пояснительная записка

В соответствии 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).

В соответствии с ГОСТ Р 54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

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, как проектов в рамках Программы;
 - выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
 - разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.

Настоящая Целевая модель наставничества БОУ «Семёновская средняя школа», 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 внедрения целевой модели 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 все обучающихся в возрасте от 5 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов БОУ «Семёновская средняя школа».

Форма наставничества «Работодатель–ученик»

Срок реализации программы: 1 год

Цель- успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Планируемый результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофессиональную программу в качестве вожатых в лагере дневного пребывания при БОУ «Семёновская средняя школа».

Характеристика участников формы наставничества «Работодатель–ученик».

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть. • Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не

<p>квалификацией.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Активнаяжизненнаяпозиция. • Обладает развитымикоммуникативными навыками,гибкостьюв общении,умениемотнестиськ ученикукак равномувдиалогеипотенциал ьнобудущему коллеге. 	<p>расширению круга общения,самосовершенствованию,получению новых навыков.</p>	<p>имеющий желания самостоятельновыбиратьь образовательнуютраекторию,мало информированныйокарьерныхиобразовательных перспективах,равнодушный</p> <p>к процессам внутришколыиеесообщества.</p>
---	--	---

Схемареализацииформынаставничества«Работодатель–ученик».

Этапыреализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Работодатель–ученик».	Ученическаяконференция.
Проводитсяотборнаставниковизчислаактивныхиопытныхпрофессионалов,представителей благодарных выпускников,пре дставителей родительского сообщества.	Анкетирование.Использованиебазынаставников.
Обучениенаставников.	Обучениепроводитсякураторомпрограммынаставничествапринеобходимости.Работаспособиями Ментори«Рабочиететрадинаставника».
Проводитсяотборучащихся,имеющихпроблемысучебой,немотивированных,неумеющихстроить своюобразовательнуютраекторию.Либо –учащиеся,сособыми образовательнымипот ребности,неимеющими возможностиреализоватьсебяврамкахшкольнойпрограммы.	Анкетирование. Листью проса.Использование базына ставляемых.
Формированиепар,групп.	Личные встречи или групповая работавформате«быстрыхвстреч».

Повышение образовательных результатов наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на наученческой конференции. Благодарственное письмо на предприятие и организацию наставника.

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. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пары или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессионального развития 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 и индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, климата 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 анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы со оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которой будет аналитик 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.

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 или положительной динамике 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 ввода программы наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все независимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели программ всех участников.	мониторинга наставничества	влияния на
---------------------------------------	-----------------------------------	-------------------

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

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, кличности 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.

Механизмы мотивации и поощрения наставляемых

К числу лучших мотивирующих наставляемых факторов можно отнести поддержку систем 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:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном уровне.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства.
- Создание специальной рубрики на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки.
- Награждение школьников грамотами.
- Благодарственные письма родителям наставляемых из числа обучающихся.

Календарный план работы

Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления				
1.1. Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь 2024	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с		
1.2. Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				

			наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного потенциала,	Сентябрь 2024	На основе метода ... осуществлена оценка личностного потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности		
2.3	Разработать ученический проект	Октябрь – ноябрь 2024	Разработан проект, который можно внедрить в деятельность лагеря с дневным пребыванием при школе		
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	Декабрь 2024	Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта		
2.5.	Повысить успеваемость по учебным дисциплинам	В течение года	Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»		
2.6.	Пройти профориентационную программу по работе вожатых	В течение года	Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по работе вожатых		
2.7.	Посещать кружок	В течение года	Изготовлена опытная модель для проекта по вожатству		
2.8.	Организовать и провести совместно с наставником мероприятие для младших классов	1 раз в четверть	Проведено мероприятие		

Приложения

1. Результаты мониторинга реализации программы наставничества.

Таблица 1

Анализ реализуемой программы наставничества.

Факторы	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместности представителей организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Работодатель – ученик»

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2024	на входе 2025
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Успеваемость учащихся по школе		
Качество обучения по школе.		
Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости		
Уровень сформированности гибких навыков учащихся.		
Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.		
Доля учащихся, посещающих спортивные секции		
Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне		

Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности.		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Число обучающихся состоящих на ВШКи ОПДН.		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов.		
Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации.		
Уровень закрепляемости молодых специалистов в школе.		
Доля учащихся, имеющих пропуск по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися).		
Уровень личностной тревожности учащихся.		
Эмоциональное состояние при посещении школы		
Количество жалоб родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		
Уровень профессионального выгорания педагогов.		
Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов		

Количество конфликтов педагогическими родительскими сообществами.		
--	--	--

Анкеты

**Для участников (до начала работы) формы наставничества
«Работодатель–ученик».**

Анкетанаставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации организации (демонстри, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

на производстве.										
8. Ожидаемое качествопередачиВамнео бходимых практическихнавыков.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемаяпомощьвраскр ытииоценке своего личногоп рофессиональногопотенциала.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько для Вас важноощущениеподдержкиотн аставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. ЧтоВыожидаетеотпрограммыисвоейроли?

ЧтоособенноценнодляВасвпрограмме?

12.РадылиВыучастиювпрограмменаставничества?[да/нет]

Анкетанаставника

1. СталкивалисьлиВыраньшеспрограммойнаставничества?[да/нет]

2. Еслида,тогде?_____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самыйвысокий.

3.Ожидаемаяэффективностьпро граммы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.НасколькоВамваженкомфорт в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Ожидаемое качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии и предприятия).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных учебных работ, дискуссии).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая эффективность отработанных практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая ключенность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

наставляемого в процесс.										
11. Насколько Вам важно оставаться довольными своей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы своей роли?
 Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]

Анкета для участников (после завершения работы) формы наставничества «Работодатель – ученик»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Организованные для Вас мероприятия, подразумевающие развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демонстрации, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7.Качествоотработкиролевых практикконкретнойдеятельности,включаяпрофессиональную и межличностную	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

коммуникационная производстве										
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки от наставника.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

12. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

14. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

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

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

Анкетанаставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6.Эффективностьмероприятий,направленных на развитие навыков презентации,самопрезентации,коммуникации организации (демонстри, конкурсы проектныхученических работ,дискуссии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Наскольконаставляемыйвладелецнеобходимытеоретическими знаниями.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Наскольконаставляемыйвладелецнеобходимыипрактическими навыками.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Эффективностьотработки ролевыхпрактик конкретнойдеятельности,включаяпрофессиональнуюимежличностную коммуникацию на производстве.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Включенностьнаставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.НасколькоВы довольны вашейсовместнойработой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. ЧтоВыожидалиотпрограммыисвоейроли?

13.НасколькооправданыВаши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. ЧтоособенноценнодляВасбыловпрограмме?

15. ЧегоВамнехватило впрограмме/чтохотелосьбыизменить?

16. Оглядываясьназад,понравилосьлиВамучаствоватьвпрограмме?[да/нет]

17. ХотелибыВыпродолжитьработувпрограмменаставничества?[да/нет].