муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №1»

Партизанского городского округа

|  |
| --- |
|  |

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МБОУ «СОШ №1» ПГО

от 30.09.2022 №104/2–а

**ПРОГРАММА**

**НАСТАВНИЧЕСТВА**

**МБОУ «СОШ №1» ПГО**

**на 2022-2023 год**

**Составитель:**

Соболева Ольга Михайловна, учитель русского языка и литературы в 9 «Б» классе.

Программа наставничества для группы наставляемых 9 «Б» класса МБОУ «СОШ №1» ПГО на 2022-2023 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.

**2022**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| **Введение.** |  |
|  |  |
| 1. Проблема.  2. Цель и задачи Программы. |  |
| 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 МБОУ «СОШ №1» ПГО. |  |
|  |  |
| 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. |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**ВВЕДЕНИЕ**

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 как проектов в рамках Программы;
* выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как 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**

20% обучающихся с низким уровнем учебной мотивации, саморазвития и самореализации.

Неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения, неразвитость метакомпетенций – 5 обучающихся.

Ценностная дезориентация обучающихся, приводящая к девиантному поведению.

**2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**

Цель программы - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте до 15 лет.

Задачи модели «учитель-группа учеников»:

- оказание педагогической, психологической и социальной помощи учащимся, испытывающим трудности в освоении основных образовательных программ, развитии и социальной адаптации;

- формирование понимания необходимости учиться, профориентация;

- создать условия для эффективного обучения и развития учащихся с низкими учебными возможностями;

- обеспечить взаимодействие всех участников образовательных отношений, чтобы повысить учебную мотивацию школьников;

- организовать контроль образовательных результатов учащихся с низкой учебной мотивацией.

**3. ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ**

Учащиеся 9 «Б» класса МБОУ «СОШ №1» ПГО

**4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ**

**Количественные результаты:**

- количество учащихся – 5 человек;

- количество мероприятий по наставничеству - 12;

- количество обучающихся на «4» - 5 человек;

- количество обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия – 5;

- уровень удовлетворённости наставляемых участием в программе наставничества – 50%;

- уровень удовлетворённости наставника участием в программе наставничества – 50%.

**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 МБОУ «СОШ №1» ПГО.

СТРУКТУРА

Директор

Куратор внедрения целевой модели наставничества

Педагог-наставник Учащиеся-наставляемые

**6. РЕСУРСЫ**

**Материально-технические ресурсы:**

классная комната, актовый зал, спортивный зал, спортивная площадка, библиотека, компьютерный класс, 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**

1.ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48.

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

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

4. Приказ Губернатора Приморского края «Об утверждении паспорта регионального проекта «Учитель будущего» от 30.04.2019.

5. Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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».

6. Приказ Министерства образования Приморского края от 23 июля 2020 г. № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

7. Положение МБОУ «СОШ №1» ПГО о наставничестве.

8. Приказ о назначении куратора программы наставничества МБОУ «СОШ №1» ПГО от 30.09. 2022 г. № 104/1-а.

9. Приказ о назначении наставника за группой наставляемых от 10.10.2022 г. № 122-а.

**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 группы риска.

***Реабилитационная деятельность*** направлена на возвращение подростка группы риска к обычной деятельности (учебной, трудовой), к прежним своим обязанностям, на преодоление дезадаптации.

***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 МБОУ «СОШ №1» ПГО**

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества | Ролевая модель |
| Учитель-группа учеников (наставляемых) | * «опытный учитель (педагог) – неуспевающий ученик» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. |

**10.** **ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Форма наставничества: «Учитель – группа учащихся»**

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

Ф.И.О., класс наставляемых: Алексеев Игорь, Олексий Иван, Пешков Николай, Коротков Артём, Кравченко Дмитрий - 9 «Б» класс.

Ф.И.О. и должность наставника Соболева Ольга Михайловна, учитель русского языка и литературы 9 «Б» класса.

Срок осуществления плана: с «10» октября 2022 г. по «31» мая 2023 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 | Октябрь  2022 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 | Октябрь  2022 г. | | |  | | |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей (низкой учебной мотивации, неуспешности) с учетом тем мероприятий раздела 2. | Октябрь  2022 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 | Октябрь  2022 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. | Октябрь  2022 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 | Ноябрь  2022 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 | Декабрь  2022 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 2023 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 | Сентябрь-май  2022-2023 гг. | | 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  2023 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  2023 г. | | Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе | | |  | |  | |
| 2.9. | Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития | Октябрь  2022 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:

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

Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

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 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 – наставляемые младшего школьного возраста получат 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 (группы) и образовательной организации;
* численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, 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.