

РАССМОТРЕНО
на заседании МС школы
Протокол №
«31» августа 2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор _____
Пантюхина Г.Н.
Приказ № от 31.08.2024

Индивидуальная программа наставничества

Форма наставничества: «Ученик-ученик»

Срок реализации : с 31августа 2024г. по 30мая 2025г.

Сведения	Наставляемые	Наставник
Фамилия, имя, отчество	Корняева Надежда Павловна, Агафонова Милана Георгиевна	Лебедева Елизавета Александровна
Класс	8А	8А

Сведения	Наставляемые	Наставник
Фамилия, имя, отчество	Вахрушева Алина Александровна	Серегина Мирослава Алексеевна
Класс	2	5Б

Куратор наставнических пар:

Григорьева Л.А., учитель технологии,
педагог дополнительного образования

Куратор наставничества: Вишнякова Э. Ф.

с. Чур
2024г

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: раскрытие потенциала каждого участника пары (наставника и наставляемого), помощь в подготовке к конкурсам.

Задачи:

- 1 Оказание помощи в раскрытии и оценке своего личного потенциала участников пары (наставник-наставляемый);

2. Создание условий для развития лидерских, организационных и коммуникативных навыков, направленных на формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.

3. Создание условий, способствующих улучшению образовательных, творческих результатов участников пары;

4. Оказание разносторонней помощи наставляемому для его успешного участия в конкурсах

Ролевая модель «Равный - равному» (взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими, лидерскими качествами творческими способностями, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации)

Направление наставничества:

социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеклассной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-значимой деятельности, спортивным достижениям, мотивации к добровольческой и волонтерской деятельности.

Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности

№	этапы	Вид деятельности	Срок	Планируемый результат
1	Информирование педагогического и родительского сообщества о реализации программы наставничества	Совещание с педагогическим и работниками по реализации программы наставничества. Сбор согласий родителей, наставников, наставляемых (Приложение 1)	31.08.2024-08.09.2024	Получено согласие родителей, наставников, наставляемых, закреплены наставнические пары
2	Диагностическая/развивающая беседа с наставником и куратором наставнической пары для уточнения зон развития наставляемого и наставника	Определение перечня дефицитных компетенций	09.09.2024-19.09.2024	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником,
3	Разработка мер по преодолению трудностей наставляемого	Составление плана с учетом потребностей наставляемых	20.09.2024-30.09.2024	Индивидуальный план реализации наставничества
4	Организация хода наставнической программы	Работа в каждой паре/группе включает: - встречу-знакомство; - пробную рабочую	Октябрь 2024-Апрель 2025	Мониторинг: Сбор обратной связи от наставников, наставляемых — для мониторинга эффективности

		<p>встречу;</p> <p>встречу-планирование:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу. 		<p>реализации программы. (Анкета: Приложение 1, 2)</p> <p>Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества (Приложение 3,4) Отчет о достижении показателей эффективности внедрения Целевой модели наставничества</p>
5	Завершение программы наставничества	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p> <p>2. Подведение итогов программы.</p>	Май 2025	<p>Анализ программы наставничества. Поощрение наставников</p>

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.

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.

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]

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 для выявления уровня удовлетворенности наставника программой наставничества**

(форма «ученик – ученик»)

ФИО _____

Название программы _____

1.	Оцените результативность программы по устранению дефицитов наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Насколько комфортно было участие в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Насколько работа с наставляемым помогла выявить его дефициты?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Оцените организационную сторону, проведенных мероприятий по программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Оцените достижение цели наставнической деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Насколько изменилось Ваше отношение к собственному развитию, обучению за время участия в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Оцените работу куратора	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Насколько Вы довольны совместной работой с наставляемым	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Выразите свое отношение к полезности наставнической деятельности в образовательной организации

Анкета для выявления уровня удовлетворенности наставляемого программой наставничества

ФИО _____

Название программы _____

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

1.	Оцените результативность программы по устранению Ваших дефицитов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Насколько комфортно было участие в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Оцените полезность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Оцените организационную сторону, проведенных мероприятий по программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Оцените качество мероприятий, направленных на развитие Ваших практических навыков, умений	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Оцените эффективность программы, направленных на устранение Ваших дефицитов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Насколько изменились Ваши взаимоотношения с одноклассниками, друзьями, родителями за время участия в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Выразите свое отношение к полезности наставнической деятельности в образовательной организации

¹ Подсчет удовлетворенности: 1. Подсчитать сумму всех баллов в анкете наставляемого; 2. Сумму всех баллов умножить на сто и разделить на 70.