

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №6»
ГОРОДА ЖЕЛЕЗНОГОРСКА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Принято педагогическим советом МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» Протокол от «29» августа 2024 г. № 1	Утверждаю Директор МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6» _____ И.Н.Ерохина Приказ от «30» августа 2024 г. №1-349
--	---

**Программа целевой модели наставничества
«Ученик-ученик»**

МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6»

Составитель: тьютор – Сапунова С.Н.

2024 г.

Пояснительная записка

В наше время Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой паттернов 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.

Настоящее Положение о наставничестве в разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Целевая модель наставничества, осуществляющая 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".

Настоящая примерная программа призвана помочь МОУ «СОШ № 6» в деятельности наставников на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 2024-2025 учебный год.

Актуальность целевой модели наставничества «Ученик-ученик» как компонента современной системы образования Российской Федерации

Наставничество – это обучение личным примером, практическая передача профессиональных и иных навыков и знаний от старшего к младшему, от более опытного к менее опытному (обучение в процессе деятельности).

Наставник – это человек, который всегда находится рядом, который не только поддерживает и обучает новичка, но и своим примером демонстрирует правильный образец работы.

Есть очень простая формула, она называется «Делай, как я». Это система наставничества. Никакие тренинги не заменят живой пример, постоянную помощь и советы в решении конкретных практических ситуаций.

Наставничество «Ученик-ученик» позволяет повысить мотивацию и профессиональный уровень самого наставника, приобрести новые навыки, а также получить возможность двигаться дальше. «Люди учатся, когда они учат...», – писал Сенека. «Если ты хочешь возвыситься сам, помоги возвыситься кому-нибудь другому» – эта фраза наиболее четко отражает самих наставников. Наставниками могут стать немногие. Важно обладать высокой самоорганизацией и чувством ответственности, нацеленностью на развитие, мотивацией в оказании помощи другим в их развитии. Наставники должны обладать терпением и тактом, прекрасно владеть приемами коммуникации.

В широком понимании наставничество – это метод развития личности, основанный на взаимоотношениях, в которых более опытный и осведомленный помогает менее опытному или менее осведомленному. Понятие наставничества объемнее простой информационной помощи в работе, поскольку включает в себя также и взаимоотношения по личностному развитию, и постоянный диалог, и работу с такими задачами, которые обучаемый не смог бы решить самостоятельно. По сути наставничество – это живой процесс обмена знаниями и социальным опытом, более того, это психологическая поддержка, получаемая обучаемым в профессиональном развитии.

Наставник должен научиться самостоятельно находить нужную для себя информацию и грамотно использовать ее в своей работе. Самостоятельность – одна из важнейших черт личности человека. Ее следует рассматривать как неотъемлемое обязательное звено в процессе самовоспитания, без которого человек не может состояться. Самостоятельные активные действия, в свою очередь, способствуют развитию инициативности, креативности, творческих способностей, а также способности принимать решения в нестандартных ситуациях.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников «Ученик-ученик» на уровне образовательной организации.

Цель программы наставничества «Ученик-ученик»

Целью внедрения целевой модели наставничества «Ученик-ученик» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
- Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. - Ученик, демонстрирующий высокие спортивные результаты. - Победитель соревнований.	Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий низкие спортивные результаты.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших спортивных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
-------------------	-------------

Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся спортивного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится тренером.
Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в спортивное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается тренером.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в спортивное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение спортивных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность спортивному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

Этапы работы наставника

1 этап – установление взаимопонимания и доверия, выявление проблем и способностей подопечных, разработка индивидуальной траектории спортивного развития

2 этап – частичное включение подопечного в практику наставника, корректировка его спортивных умений

3 этап – определяется уровень сформированности профессиональных компетенций и степень готовности подопечного к выполнению спортивных достижений

Преимущества метода наставничества

- Персональный подход, учет личностных особенностей подопечного

- Ускорение процесса адаптации к условиям профессиональной деятельности
- Повышение мотивации обучающихся
- Улучшение межличностного и профессионального взаимодействия между педагогами и обучающимися

Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации.

Этапы программы

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Результатом этапа является дорожная карта

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных.

Этап 3. Формирование базы наставников

База наставников представляет собой файл в виде электронной таблицы, доступный куратору программы наставничества.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий.

1. Принятие (неосуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.

6. Надежность и ответственность.

7. Последовательность.

Результатом реализации четвертого этапа - сформированная база готовых к работе наставников.

Этап 5. Формирование пар «Ученик-ученик»

Результатом этого этапа - сформированные наставнические пары «Ученик-ученик», готовые продолжить работу в рамках программы.

Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества

Результат шестого этапа – стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары.

Этап 7. Завершение программы наставничества

Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества; собраны лучшие наставнические практики; запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества.

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 с 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 которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

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.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

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".

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

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

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 подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся: повышение успеваемости; численный рост посещаемости спортивных секций; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы 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 по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте центра.
- Создание на сайте центра методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся. Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

Дорожная карта внедрения Целевой модели наставничества «ученик-ученик» в МОУ «СОШ № 6»

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Постановление Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Федеральный и региональный проекты "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и	Август-сентябрь	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Классные руководители

			"Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".		
		Подготовка 1. нормативной базы целевой модели наставничества в МОУ «СОШ № 6».	1.Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества «Ученик-ученик». 2.Разработка и утверждение Положения о наставничестве. 3.Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества. 4. Разработка и утверждение Программы наставничества в МОУ «СОШ № 6»	сентябрь	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей МОУ «СОШ №6».	2. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов о потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри МОУ «СОШ № 6». 3. Проведение административного совещания по выбору форм наставничества и реализации целевой модели наставничества.	Сентябрь- октябрь	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Классные руководители

			3.Формирование программы по двум формам наставничества «Ученик-ученик»		
		Информирование педагогов, обучающихся и родителей о целях целевой модели наставничества.	1.Проведение педагогического совета. 2.Проведение родительских собраний. 3.Информирование внешней среды.	октябрь	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Классные руководители
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых, формирование базы данных наставляемых.	1.Проведение анкетирования среди обучающихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных. 3. Формирование баз данных наставляемых из числа педагогов и обучающихся.	октябрь	Классные руководители

3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках, формирование базы данных наставников.	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. 4. Формирование баз данных наставников из числа педагогов и обучающихся.	В течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Классные руководители
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. 2. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 3. Организовать обучение наставников.	В течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Классные руководители

5.	Формирование наставнических пар	Отбор наставников и наставляемых. Закрепление наставнических пар	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 4. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару (при необходимости), продолжить поиск наставника.	Октябрь-ноябрь	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Классные руководители
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар	Организация комплекса последовательных встреч и текущего контроля наставников и наставляемых	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.	Ноябрь-апрель	Классные руководители Наставники

			4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.		
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	Февраль	Зам. директора по УВР Классные руководители
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы.	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Апрель	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Классные руководители

		Мотивация и поощрения наставников	1.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.	Май	
--	--	---	--	-----	--

Выводы

Эта форма наставничества может быть использована как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

Организация работы в рамках этой формы наставничества не потребует большого вливания ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов.

Эта форма наставничества решает конкретный круг задач всех факторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне (наставляемый и наставник).

Система взаимодействия наставнических форм позволит создать в России широкое педагогическо-профессиональное движение, включающее в единое сообщество представителей разных социальных групп, институтов и поколений, чьи усилия будут направлены на развитие образовательной и экономической систем России в целом и будущего поколения – детей и молодежи – в частности.