

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Министерство образования Самарской области**

**Департамент образования Администрации городского округа Самара**

**МБОУ Школа № 74 г.о.Самара**

**РАССМОТРЕНО**

На заседании ШМО

Протокол № 1

от «28» августа 2024 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель директора

по ВР

\_\_\_\_\_

Анненкова И.А.

Протокол № 1

от «29» августа 2024 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор МБОУ

Школы № 74 г.о.

Самара

\_\_\_\_\_

Захаркин А.А.

Приказ № 230-од

от «30» августа 2024 г.



**ПРОГРАММА «ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА»**

**«УЧЕНИК-УЧЕНИК»**

**2024/2025 учебный год**

**Срок реализации: 1 год**

## **Введение**

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 метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению 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:

- навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных,
- закрепление в образовательной организации молодых педагогов и новых сотрудников, их профессиональный рост;
- передача навыков, знаний, формирования ценностей у обучающихся и педагогов, сохранение лучших практик уникальных исторически;
- 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 примерная программа призвана помочь школе в деятельности наставников на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 2024-2025 учебный год.

### **Цель:**

создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 7 лет МБОУ Школы № 74 г.о. Самара.

### **Задачи:**

1. Улучшение показателей осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

**Ожидаемые результаты:** для ученика-ученика:

- высокий уровень включенности наставляемых и наставников во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;
- рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций и т.д.
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации.

**Механизм реализации программы:**

Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников МБОУ Школы № 74 г.о. Самара.

1.1. Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;
- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация отбора и обучения наставников;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- формирование наставнических пар и групп, осуществление своевременной и систематической отчетности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества в образовательной организации;
- участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества.

Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по следующей форме:

"ученик–ученик".

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

**Наставничество«ученик-ученик»**

Критерии отбора наставников для «ученик-ученик»

Выбранная форма предполагает взаимодействие обучающихся образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации. Проблемы учащегося общеобразовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества:

- Низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции; отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- Невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы; отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- Низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей; кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- Конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение; отсутствие условий для формирования

метапредметных навыков и метакомпетенции;

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья. Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных учреждениях с привлечением обыкновенных учеников.

Среди основных проблем:

- невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений,
- общая отстраненность, низкая учебная мотивация; коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

### **Цели изадачи**

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников. Построение школьного сообщества.

Отдельно стоит пояснить термины «школьное сообщество» и «сообщество благодарных выпускников», так как формирование подобных структур видится нам необходимым для решения сразу нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников наставнических отношений.

Процесс формирования школьного сообщества базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам и их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания.

В нашем случае школьное сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей (а также администрации и родителей) в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих.

### **Ожидаемыерезультаты**

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.

Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри

образовательной организации;

- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций: социальные (отношения, поведения, коммуникации); когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование); функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

Портрет участников

**Наставник.** Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

**Наставляемый.** Социально/ценностно дезориентированный учащийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, непринимая участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Также в роли наставляемого могут выступать обучающиеся начальной ступени образования в процессе реализации различных социальных проектов и акций.

### **Возможные варианты программ**

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик–ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

– взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

– взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

– взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый–креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, проектное волонтерство.

Проблемы региона, решаемые с помощью наставничества

На уровне региона, являющегося основным инициатором развития обновленной системы обучения и профессиональной подготовки школьников, также важно рассмотреть круг проблем, решаемых с помощью наставнического взаимодействия.

Комплексное представление круга этих задач поможет образовательной организации, претендовать на разностороннюю поддержку собственных инициатив со стороны администрации региона и общественное понимание необходимости внедрения новых подходов.

С помощью внедрения наставнических программ в образовательные организации можно добиться комплексного улучшения образовательных результатов. А также, что немаловажно на межличностном и социальном уровнях, таким образом можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями и чувствосопричастности к жизни и развитию региона.

**Принципы наставничества:** добровольность; гуманность; соблюдение прав молодого специалиста; соблюдение прав наставника; конфиденциальность; ответственность; искреннее желание помочь в преодолении трудностей; взаимопонимание; способность видеть личность.

#### **Права и обязанности наставника**

##### **Наставник обязан:**

- разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

##### **Наставник имеет право:**

- Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

#### **Права и обязанности наставляемого**

##### **Наставляемый обязан:**

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

##### **Наставляемый имеет право:**

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

**«Дорожная карта» целевой модели наставничества**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<p><b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>                      Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников                      Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</p>		
1.1	Информирование педагогов школы реализации программы наставничества		Зам.дир. по ВР, УВР
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Октябрь 2024г	Зам.дир. по ВР, УВР
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Октябрь 2024г	Зам.дир. по ВР
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с Информированием о реализуемой программе наставничества	Октябрь 2024г	Зам.дир. по ВР
2	<p><b>Формирование базы наставляемых</b>                      Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества                      Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Сентябрь 2024г	Зам.дир. по ВР

2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, направляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцпедагог, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Октябрь 2024г	Зам.дир. по ВР
2.3	Анализ полученных от направляемых и третьих лиц данных. Формирование базы направляемых	Октябрь 2024г	Зам.дир. по ВР

3	<p><b>Формирование базы наставников</b>  Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников  Результат: сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций</p>		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Октябрь 2024г	Зам.дир. по ВР, УВР
3.2	Оценка участников-направляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь 2024г	Зам.дир. по ВР, УВР
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Октябрь 2024г	Зам.дир. по ВР, УВР
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами направляемых. Формирование базы наставников	Октябрь 2024г	Зам.дир. по ВР, УВР
4	<p><b>Отбор и обучение наставников</b>  Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с направляемыми.  Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов направляемых конкретной образовательной организации</p>		



4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ наставляемых всехучастников	Ноябрь 2024	Зам.дир. по ВР, УВР.
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ноябрь 2024	Зам.дир. по ВР, УВР
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения Обучения наставников	Ноябрь 2024	Зам.дир. по ВР
4.4	Обучение наставников	Ноябрь 2024	Зам.дир. по ВР
5	<b>Формирование наставнических пар или групп</b> Задача: формирование пар «наставник–наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Ноябрь 2024г	Зам дир.по ВР
5.2	Проведение анкетирования на <u>предмет</u> предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Ноябрь 2024г	Зам дир.по ВР
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Декабрь 2024г	Зам.дир. по ВР
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Декабрь 2024г	Зам.дир. по УВР
6	<b>Организация работы наставнических пар или групп</b> Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы		
61	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2024г	Зам.дир. по УВР
62	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2024г	Зам.дир. по УВР

6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Декабрь 2024 г	Зам. дир. по УВР
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2024г -Март 2025	Зам.дир. по УВР
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Апрель 2025г	Зам.дир. по УВР
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Апрель 2025г	Зам.дир. по УВР
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Апрель 2025г	Зам.дир. по УВР
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Апрель 2025г	Зам.дир. по УВР.
7	<p><b>Завершение наставничества</b></p> <p>Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров.</p> <p>Задача: Подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.</p>		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Май 2025	Директор
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Май 2025	Директор
7.3	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества	Май 2025	Зам.дир. по УВР

7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Май 2025	Зам.дир. по УВР
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Май 2025	Зам.дир. по УВР
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Июнь 2025	Зам.дир. по УВР
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь 2025	Зам.дир. по УВР
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Июнь 2025	Зам.дир. по УВР

### **Выводы**

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

Представленная выше форма наставничества может стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых для качественной реализации кадровой политики; организационного перехода на систему профессионального и личностного самоопределения (в противовес модели передачи конкретных шаблонов); развития человеческого капитала и потенциала молодежи Российской Федерации.

Организация работы в рамках этой формы наставничества не потребует большого вливания ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) регионов, за исключением привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

Эта форма наставничества решает конкретный круг задач всех факторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне (наставляемый и наставник), на уровне организации (образовательная организация или предприятие) и на уровне региона. Планируемые результаты реализации наставнических программ закрывают почти все ключевые проблемные зоны современной системы – от образовательных задач до вопросов благосостояния и экономического развития региона.

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.