

**БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШУХОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»
ЗНАМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

«Согласовано»

Зам. директора по УР

_____ О.Ф.Дьяконова

« ____ » _____ 2023г.

«Утверждаю»

Директор _____ Е.В.Прядина

БОУ «Шуховская средняя

школа»

« ____ » _____ 2023г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧЕНИК - УЧЕНИК»

«Успешный ученик»

2023-2025 учебный год

**БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШУХОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»
ЗНАМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

Срок реализации: 3 года

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 навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенций. 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 примерная программа призвана помочь школе в деятельности наставников на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 2022-2023 учебный год.

Цель программы: создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет БОУ «Шуховская средняя школа».

Задачи:

- улучшение показателей БОУ «Шуховская средняя школа», осуществляющей деятельность по общеобразовательным,

дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- 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 БОУ «Шуховская средняя школа».

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 аналитической и информационной работы через разработку медиаплана в рамках компетенций;
- 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 (системы) 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.

1.2. 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 метакомпетенций.

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 оценке, 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.

Ожидаемые результаты

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 получат

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, 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, не принимающий 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.

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 школе: 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, можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями и чувство сопричастности 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 align="center">Подготовка условий для запуска программы наставничества</p> <p><i>Задача:</i> информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников.</p> <p><i>Результат:</i> 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 о реализации программы наставничества		Зам.дир. по УВР
1.2	Информирование родительского комитета о планируемой реализации программы наставничества	октябрь	Зам.дир. по УВР
1.3	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	октябрь	Зам.дир. по УВР
2	<p align="center">Формирование базы наставляемых</p> <p><i>Задача:</i> выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p><i>Результат:</i> 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	Зам.дир. по УВР
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых(обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: класный руководитель, психолог, социальный педагог, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.	октябрь	Зам.дир. по УВР
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых.	октябрь	Зам.дир. по УВР

3	<p style="text-align: center;">Формирование базы наставников</p> <p><i>Задача:</i> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. <i>Результат:</i> 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	Зам.дир. по УВР
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.	октябрь	Зам.дир. по УВР
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	октябрь	Зам.дир. по УВР
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.	октябрь	Зам.дир. по УВР
4	<p style="text-align: center;">Отбор и обучение наставников</p> <p><i>Задача:</i> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.</p> <p><i>Результат:</i> сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.</p>		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.	ноябрь	Зам.дир. по УВР
4.2	Проведение собеседования с наставниками	ноябрь	Зам.дир. по УВР
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	ноябрь	Зам.дир. по УВР
4.4	Обучение наставников.	ноябрь	Зам.дир. по УВР
5	<p style="text-align: center;">Формирование наставнических пар или групп</p> <p><i>Задача:</i> формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.</p> <p><i>Результат:</i> сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.</p>		

5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых.	ноябрь	Зам.дир. по УВР
5.2.	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	ноябрь	Зам.дир. по УВР
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	декабрь	Зам.дир. по УВР
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной Организации.	декабрь	Зам.дир. по УВР
6	<p align="center">Организация работы наставнических пар или групп</p> <p><i>Задача:</i> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе.</p> <p><i>Результат:</i> сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.</p>		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.	декабрь	Зам.дир. по УВР
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.	декабрь	Зам.дир. по УВР
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.	декабрь	Зам.дир. по УВР
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого.	декабрь - март	Зам.дир. по УВР
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества.	апрель	Зам.дир. по УВР
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	апрель	Зам.дир. по УВР
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.	апрель	Зам.дир. по УВР
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	апрель	Зам.дир. по УВР
7	<p align="center">Завершение наставничества</p> <p><i>Цель:</i> усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов.</p> <p><i>Задача:</i> 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><i>Результат:</i> достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения</p>		

	базы наставников и наставляемых		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества	май	директор
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.	май	директор
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	май	Зам.дир. по УВР
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.	май	Зам.дир. по УВР
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.	май	Зам.дир. по УВР
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации	июнь	Зам.дир. по УВР
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	июнь	Зам.дир. по УВР
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	июнь	Зам.дир. по УВР

