

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Зайцевореченская ОСШ»**

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы

_____Мацвей Г.Б.

**Персонализированная программа наставничества
по модели «ученик – ученик»**

ученик-наставник: Парахин Г.К.

ученик 8 класса.

наставляемый ученик: Никитин М.Е.

ученик 8 класса.

на 2025/ 2026 учебный год.

куратор программы: Безруков Д.Н.

1. Пояснительная записка

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.

Следовательно, современный человек должен обладать способностями к быстрой адаптации к меняющимся условиям, обладать высокой мотивацией достижения результатов, быть активным и мобильным членом общества.

Система наставничества, цели и задачи которой определены в федеральном проекте «Образование», направлена на самое широкое вовлечение обучающихся во все сферы жизни.

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 - разносторонняя поддержка обучающихся с образовательными или социальными потребностями, развитие лидерских качеств у представителей наставнической пары, формирование навыков организаторской деятельности у наставника и наставляемого.

Задачи:

1. развить профильные и гибкие навыки обучающихся;
2. оказать помощь обучающимся в адаптации к новым условиям среды;
3. создать условия для коммуникации внутри образовательной организации;
4. развить лидерские качества обучающихся;
5. научить применять навыки организаторской деятельности на практике;
6. формировать устойчивое сообщество обучающихся

Планируемые результаты:

1. высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
2. рост мотивации к образованию и развитию обучающихся;
3. повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
4. достижение образовательных результатов обучающихся;
5. улучшение психоэмоционального фона внутри группы;
6. количественный и качественный рост успешно реализованных социальных, образовательных проектов;

Срок реализации программы — 1 год

Применяемая форма наставничества и технологии

Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по форме «ученик —ученик». Технология — тьюторство — индивидуальное, личное наставничество.

2. Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа педагогических работников МБОУ «Зайцевореченская ОСШ»

Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация отбора и обучения наставников;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, 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.

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.

3. Механизм управления программой наставничества

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

4. Участники Программы

Наставник – Парахин Глеб, ученик 8 класса.

Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты; лидер класса, принимающая активное участие в жизни школы, поселения.

Наставляемый – Никитин Максим, ученик 8 класса.

Способный активный ученик, всесторонне развитый, стремящийся к реальному результату, но в силу возраста неумеющий себя организовать, выстроить траекторию развития.

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.

5. План работы по программе

№	Наименование мероприятий	Сроки	Ответственные
1	Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	До октября текущего года	Куратор
2	Организация и проведение вводного совещания с наставниками	По мере необходимости	Куратор
3	Встречи с наставниками, обучение	По мере набора наставников	Куратор
4	Формирование наставнических пар/групп	По мере поступления запросов	Куратор
5	Анкетирование, анализ полученных анкет	В течение реализации Программы	Куратор
6	Организация и проведение встреч: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча планирование; - совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; - итоговая встреча	В процессе реализации Программы	Куратор
7	Реализация индивидуальных планов наставников и наставляемых	В течение года	Наставники
8	Подготовка наставляемых к запланированным мероприятиям	В течение года	Наставники
9	Встречи по интересам с лидером-наставником	В течение года	Куратор, наставники
10	Привлечение наставляемых к волонтерской и социально значимой деятельности	В течение года	Наставники
11	Привлечение наставников и наставляемых к участию в районных конкурсах	В течение года	Наставники
12	Проведение мероприятий, направленных на профессиональное самоопределение	В течение года	Наставники
13	Участие в школьных, районных, региональных конкурсах, акциях.	В течение года	Наставники
14	Помощь в обучении, социализации, адаптации	В течение года	Наставники

15	Участие в социально-значимых проектах	В течение года	Наставники
16	Подведение итога работы пар/групп за учебный год	В течение года	Наставники

6.Персонализированный план работы по организации наставничества по форме «ученик-ученик» на 2025-2026 учебный год

№ п/п	Мероприятие	Сроки
1	Участие в самоуправлении класса	сентябрь-май
2	Участие в общешкольном мероприятии «Осенний бал»	октябрь
3	Участие в работе театральной студии «Премьера»	сентябрь-май
4	Участие в волонтерском движении	сентябрь-май
5	Выборы в школьное самоуправление в качестве организатора мероприятия и кандидата	октябрь
6	Участие во всероссийской олимпиаде школьников	октябрь-декабрь
7	Участие в онлайн конференциях, семинарах	январь-февраль
8	Участие в школьных проектах	сентябрь-май
9	Организация и участие во внеклассной деятельности центра технического развития «Точка роста»	сентябрь-май
10	Организация и проведение классных, общешкольных мероприятий	сентябрь-май
11	Участие в районной научно-практической конференции	апрель
12	Посещение с классом кинотеатра, музеев, внешкольных мероприятий	сентябрь-май

7. Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

Промежуточная оценка реализации программы проводится ежеквартально и рассматривается на заседании методического совета школы, результаты реализации программы рассматриваются и на совещании при директоре МБОУ «Зайцевореченская ОСШ»

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
2. Результативность взаимодействия наставнических пар		
по модели «Ученик-ученик»		
2.1 Количество обучающихся, у которых повысился уровень образовательных результатов в ходе взаимодействия в наставляемой паре		
2.2 Количество обучающихся, подготовленных к участию в конкурсах в наставляемой паре		
2.3 Количество обучающихся, сменивших статус с наставляемого на наставника		

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.

По показателям результативности программы наставничества будет осуществляться текущий контроль 1 раз в квартал. Итоговый контроль (SWOT анализ) осуществляется по завершению программы наставничества.

Оформление итоговых результатов

По итогам программы наставничества будет предоставлен комплексный анализ. Сбор данных для построения анализа осуществляется по результатам индивидуального плана реализации наставничества.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и образовательного благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Основываясь на результатах, можно выдвинуть предположение о наличии или отсутствии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

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.

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]

Благодарим вас за участие в опросе!

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 оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**SWOT-анализ Программы наставничества
Форма наставничества "ученик - ученик"**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	
Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	

Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	
---	--

Личностная оценка наставников

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	