

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 106 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»**

Грибоедова ул., 35, Челябинск г., 454071, тел. (351) 772-80-20, факс 772-84-84,  
E-mail: [schoolchel106@bk.ru](mailto:schoolchel106@bk.ru) Сайт: <http://shkola106chel.ru/>

**«УТВЕРЖДАЮ»:**

Директор МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска»

Е.А. Дудкина

31.08.2024 г.

(приказ № 491-о от 31.08.2024 г.)



**ПРОГРАММА**

**целевой модели наставничества**

**«Ученик-ученик»**

## Введение

*"Никакие знания не передаются иначе как от человека к человеку, за каждым успешным человеком в любой сфере всегда стоит наставник. Люди, которые через наставничество передают другим свои знания и навыки в рабочих профессиях, в науке, в управлении вызывают уважение. Наставничество не решается административным путем, наставничество - это когда человек вкладывает душу, делится секретами профессии, которые позволили ему самому быть лучшим".*

**Сергей Кириенко**

В настоящий момент 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. 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.

### **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, лишнее, 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 обычных 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 МБОУ «СОШ №106 Г. Челябинска», 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.

Настоящая примерная программа призвана помочь МБОУ «СОШ №106 Г. Челябинска» в деятельности наставников на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 2022-2023 учебный год.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в МБОУ «СОШ №106 Г. Челябинска».

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимопольное общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

**Наставляемый** – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм

собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

**Куратор** – специалист муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ «СОШ №106 г. Челябинска», который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

**Метакомпетенции** – "гибкие" навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

**Дорожная карта** – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

**Медиаплан** – инструмент для организации системного и последовательного информационного сопровождения события через размещение контента на определенных информационных ресурсах. Контент – информационное наполнение медиаресурса. Формы контента: пресс-релиз (за 3-5 дней до события), пост-релиз (в течение 1 дня после организации события), дайджест, альбом фотографий, плейлист (тематическая музыкальная подборка), образовательные лонгриды (посты/статьи более 2000 знаков) и др.

## **2. Цель и задачи Программы «Ученик - ученик»**

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся, создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся.

### **Задачи:**

1. Оказать помощь в реализации лидерского потенциала;
2. Способствовать улучшению образовательных, творческих или спортивных результатов;
3. Развивать гибкие навыки и метакомпетенции;
4. Оказать помощь в адаптации к новым условиям среды.

## **3. Нормативные основы целевой модели наставничества**

### *3.1 Нормативно-правовые акты международного уровня:*

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

### *3.2 Нормативные правовые акты Российской Федерации*

- Конституция Российской Федерации.

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7 -ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»
- Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

### *3.3 Региональный уровень*

- Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 г. № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области».

- План («дорожная карта») реализации региональной целевой модели наставничества в Челябинской области в 2021-2022 годах в образовательных организациях Челябинской области, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам (проект).

- Письмо Министерства образования и науки Челябинской области от 07.12.2020 г. № 1213/13480 «Об алгоритмах действий руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, руководителя общеобразовательной организации по внедрению целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам».

#### **4. Планируемые результаты:**

1. Высокий уровень включения наставляемых МБОУ «СОШ №106 Г. Челябинска» в социальные, культурные и образовательные процессы;
2. Повышение успеваемости в школе;
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри МБОУ «СОШ №106 Г. Челябинска» (группы, класса, школы в целом);
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов в МБОУ «СОШ №106 Г. Челябинска»;
5. Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета;
6. Реализация лидерского потенциала обучающихся МБОУ «СОШ №106 Г. Челябинска»;
7. Эффективная поддержка по самоопределению и профессиональной ориентации наставляемых;
8. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.
9. Высокий уровень включенности наставляемых и наставников во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ «СОШ №106 Г. Челябинска»;
10. Рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций и т.д.
11. повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации.

#### **5. Показатели эффективности реализации программы**

В части оценки наставнической Программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

*В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:*

- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

*Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:*

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности;
- Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

## **6. Кадровый состав**

Система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли и их полномочия:

<b>№ п/п</b>	<b>Участник программы</b>	<b>Полномочия</b>
1	Куратор	1. Сбор и работа с базой наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели наставничества. 3. Решение организационных вопросов в процессе реализации целевой модели наставничества.



		4. Мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.
2	Наставники	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка программы наставничества.</li> <li>2. Выстраивание эффективного взаимодействия.</li> <li>3. Проведение экспертизы деятельности наставляемых.</li> <li>4. Ответственность за реализацию программы наставничества.</li> <li>5. Проверка знаний, умений и навыков наставляемых.</li> <li>6. Отвечают за личное самообразование.</li> </ol>
3	Наставляемые	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Учувствуют в разработке программы наставничества.</li> <li>2. Осуществляют эффективное взаимодействие.</li> <li>3. Формируют развитие новых компетенций.</li> <li>4. Иницируют изменения в программе наставничества.</li> <li>5. Переносят приобретенные ЗУН в повседневную практику.</li> </ol>

## **7. Ресурсное обеспечение модели наставничества МБОУ «№106 г. Челябинска»**

*На Федеральном уровне:*

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Национальный проект «Образование».
- Российская электронная школа (РЭШ).
- Российское движение школьников (РДШ).
- «Цент образовательных компетенций» ИННОПОЛИС.
- «Цифровой образовательный контент».
- Интерактивная образовательная онлайн-платформа «Учи.ру».
- Образовательная платформа «Фоксфорд».
- Научная электронная библиотека «Elibrara.ru».
- Цифровая платформа «Яндекс.Учебник».

– Федеральный проект «500+».

– И другие.

*На региональном уровне:*

– Модельные региональные основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

– Система дополнительного образования Челябинской области.

– Детский технопарк «Кванториум».

– Региональный проект национального проекта «Образование».

*На муниципальном уровне:*

– Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Челябинска».

– Муниципальный инновационный проект «Навигатор успеха».

– Образовательный портал города Челябинска.

– И другие.

*На институциональном уровне:*

– Система дополнительного образования МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска».

– Основные образовательные программы НОО, ООО и СОО.

– Программа развития МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска».

– Социальные партнеры.

– Родители (законные представители).

## **8. Формы наставничества в МБОУ «СОШ №106 г. Челябинска»:**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 2 формы наставничества: «Учитель - ученик», «Ученик - ученик».

### **8.1. Модель наставничества «Учитель- ученик»**

8.1.1 Целью внедрения целевой модели наставничества «Учитель – ученик» является **формирование благоприятной образовательной среды МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» посредством развития навыков эффективной коммуникации.**

8.1.2 Задачи внедрения целевой модели наставничества «Учитель – ученик»:

- Развить навыки эффективной коммуникации педагогов.
- Разработать комплекс общественно значимых мероприятий для участников образовательных отношений МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска».
- Создать благоприятную среду для развития навыков эффективной коммуникации обучающихся МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска».

8.1.3 Планируемые результаты целевой модели наставничества «Учитель – ученик»:

- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и обучающихся, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах деятельности.
- Улучшение психологического климата среди обучающихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

8.1.4. Целевые показатели модели наставничества «Учитель – ученик»

В связи с утвержденным Указом Президента РФ от 28.04.08 №607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» результаты от реализации Программы выражаются через качественные и количественные показатели:

- доли педагогов, прошедших курсы повышения квалификации;
- доли обучающихся принявших участие в мероприятиях различного формата и уровней;
- доля участников образовательного процесса, удовлетворенных качеством и условиями предоставления образовательных услуг в МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска».

*8.1.5 Механизмы реализации модели наставничества  
«Ученик-ученик»*

<b>Группа механизмов</b>	<b>Механизм</b>	<b>Механизмы, необходимые для реализации выбранной модели</b>
1.	Механизм (механизмы) нормативного регулирования реализации модели наставничества	Разработка и внедрение изменений в локальную нормативную базу – календарный план воспитательной работы.
2.	Механизм выявления дефицитов / потребностей наставляемых, а также анализа и отбора необходимых и достаточных ресурсов для достижения цели, задач и индикативных показателей модели;	Проведение анкетирования, мониторинга, опроса и наблюдения.
3.	Механизм (механизмы) мотивации и стимулирования участников реализации модели наставничества	Разработка перечня материального и нематериального поощрений
4.	Механизм (механизмы) развития профессионального мастерства наставников.	Командное обучение, проектные сессии, форсайт-сессии, «горизонтальное обучение» (peer-to-peer – «равный равному»), наставничество, тьюторство, коуч-сессии и др
5.	Механизм (механизмы) привлечения к реализации модели социальных партнеров	Привлечение образовательных организаций высшего и (или) дополнительного профессионального образования, Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, бизнес-структур, промышленных предприятий, НКО, учреждений культуры, спорта и др
6.	Механизм информирования педагогического и родительского сообществ о реализации модели	Ведение школьного сайта

	наставничества;	
7.	Механизм оценки качества реализации наставничества.	Итоговый мониторинг модели

### 8.1.6 План работы (корректируется ежегодно)

№	Наименование мероприятий	Сроки	Ответственные
1.	Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	До января 2022	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: <ul style="list-style-type: none"> <li>- встреча-знакомство;</li> <li>- пробная встреча;</li> <li>- встреча планирование;</li> <li>- совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом;</li> <li>- итоговая встреча</li> </ul>	В процессе реализации Программы	Куратор
7.	Привлечение наставников и наставляемых к участию в мероприятиях, согласно городской	В течении года	Куратор, наставники

	сетке мероприятий.		
8.	Реализация индивидуальных планов наставников и наставляемых	В течение года	Наставники
9.	Подготовка наставляемых к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам	В течение года	Наставники
10.	Встречи по интересам с лидером-наставником	В течение года	Куратор, наставники
11.	Образовательные практики "Дети-детям"	В течение года	Наставники
12.	Кейс-турниры	Февраль - апрель	Куратор
13.	Привлечение наставляемых к участию в реализации проектов	Январь – август	Наставники
14.	Привлечение наставляемых к волонтерской и социально значимой деятельности	В течение года	Наставники
15.	Привлечение наставников и наставляемых к участию в Районных конкурсах	Ноябрь Декабрь	Куратор
16.	Привлечение наставников и наставляемых к участию в благотворительных акциях	В течение года	Куратор, наставники
17.	Интерактивная игра «Умей сказать – НЕТ!»	Январь Февраль	Наставники
18.	Классные часы согласно сетке мероприятий, школьных	В течение года	Куратор, наставники
19.	Проведение мероприятий, направленных на профессиональное самоопределение	В течение года	Наставники
20.	Участие в школьных, районных,	В течение года	Наставники

	областных конкурсах, акциях.		
21.	Помощь в обучении, социализации, адаптации	В течение года	Наставники
22.	Участие в социально-значимых проектах	В течение года	Куратор, наставники
23.	Освещение проводимых мероприятий на сайте школы, в средствах массовой информации, ВК группа Наставничество МБОУ «СОШ №106 г. Челябинска»	В течение года	Ответственный за организацию информационно й работы через разработку медиаплана
24.	Участие в предметных неделях, согласно плану сетке школы.	В течение года.	Куратор, наставники
25.	Подведение итога работы пар/групп за учебный год	Август	Куратор, наставники

