

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гуровская средняя общеобразовательная школа»
Муромцевского муниципального района Омской области»

**Программа наставничества «Работодатель-ученик»
«Школа наставничества»**

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:

- передача навыков, знаний, формирования ценностей у обучающихся и педагогов, сохранение лучших практик и уникальных исторически сформированных компетенций;
- подготовка будущих педагогов из числа обучающихся;
- создание условий для успешности обучающихся, 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: 2025-2026 учебный год.

Цель: создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет МБОУ «Гуровская СОШ»

Задачи:

1. Улучшение показателей МБОУ «Гуровская СОШ», 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;
4. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
5. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Ожидаемые результаты:

для наставляемого специалиста:

- ☐ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ☐ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ☐ появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ☐ эффективный способ самореализации;
- ☐ повышение квалификации;
- ☐ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Механизм реализации программы:

Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников МБОУ «Гуровская СОШ».

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

- ☐ "работодатель – ученик";

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

Форма наставничества «работодатель – ученик»

Предполагает взаимодействие учащихся на уровне основного, среднего общего образования и представителя организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В

процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Актуальность. Встречи со специалистами позволяют школьникам в процессе конкретной деятельности или встречи с устойчивыми в плане ценностей и карьеры людьми определить реальную степень интереса к определенному направлению будущей карьеры и деятельности, исследовать свой потенциал, разработать навыки коммуникации, планирования, субординации, после чего более осознанно приступить к выбору собственного образовательного профессионального маршрутов. Осознанность приведет к мотивированному выбору средств дополнительного образования, а также улучшению текущих образовательных результатов («я знаю, что мне нужно, и знаю, что для этого делать»).

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Среди оцениваемых результатов

- ☐ повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона на уровне основного, среднего общего образования;
- ☐ численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке; увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;
- ☐ численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
- ☐ увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- ☐ социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- ☐ когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);

- функциональные (прикладные, в т.ч. профессиональные навыки).

Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, наличием свежего взгляда на бизнес- или производственные процессы, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями / премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Возможные варианты программ

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

- взаимодействие «преобразователь – равнодушный», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- взаимодействие «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Область применения в рамках образовательной программы

Базой для формирования метакомпетенций в системе взаимодействия, когда наставником становится опытный профессионал, становится ведущая форма организации учебного процесса – самостоятельная работа учеников. Она всегда носит динамический характер: ученик управляет большинством этапов своей деятельности, а оставшиеся курирует либо полностью контролирует наставник.

Всего выделяется пять уровней самостоятельной работы, каждый из которых наставляемый может пройти вместе с наставником:

- 1) дословное и преобразующее воспроизведение информации;
- 2) самостоятельная работа по демонстрируемому образцу (продукта / процесса / задачи);

- 3) реконструктивно-самостоятельные работы;
- 4) эвристические самостоятельные работы;
- 5) творческие или исследовательские самостоятельные работы.

Помимо самой самостоятельной работы необходимо провести подготовительно-аналитическую работу, результаты которой будут сведены в карту уровня подготовки, индивидуальных способностей к самообразованию и саморазвитию.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, проведение совместных конкурсов и проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и предпринимательское сообщества.

В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные тесты, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование.

**Целевая модель этапов реализации программы
наставничества в МБОУ «Гуровская СОШ».**
Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества

	Этап	Работа внутри организации	Работа с внешней средой	Сроки	Ответственные	Результат
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	- Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества (Приказы, положения, Программы внутри целевой модели наставничества); - информирование коллектив и обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов; - формирование команды и выбор куратора, отвечающих за реализацию программы; - определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов; - формирование дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, определение необходимых для реализации ресурсов – внутренних и внешних	- Определение заинтересованных в наставничестве лиц в зависимости от выбранной формы наставничества; - информирование лиц через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия	октябрь 2025 г.	Денежкина С.И., заместитель директора	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. Создана нормативная база
2	Формирование базы наставляемых	- Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профорientационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;		октябрь 2025	Денежкина С.И., заместитель директора, Команда: Бармотина Т.С., педагог-психолог, Седельникова И.Г., учитель начальных классов, Барчевская А.А., учитель географии, Коновалюк Е.О., учитель	Сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе

		- включение собранных данных в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых			математики	
3	Формирование базы наставников	- Информирование коллектива, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске программы; - сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся	- Взаимодействие с целевыми аудиториями с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников	Октябрь 2025	Битнер Н.Н., директор школы, Денежкина С.И., заместитель директора, Бармотина Т.С., педагог-психолог	Сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах (по запросу и с разрешения наставников) ОУ
4	Отбор и обучение наставников	- Разработка критериев отбора наставников под собранные запросы; - организация отбора и обучения наставников	- Привлечение психологов, сотрудников педагогических вузов к обучению наставников;	Ноябрь 2025	Битнер Н.Н., директор школы, Денежкина С.И., заместитель директора, Бармотина Т.С., педагог-психолог	Сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых.
5	Формирование наставнических пар или групп	- Разработка инструментов и организация встречи для формирования пар или групп; - обеспечение психологического сопровождения наставляемых	- Привлечение психологов, волонтеров к формированию пар или групп	Ноябрь 2025 г.	Битнер Н.Н., директор школы, Денежкина С.И., заместитель директора, Бармотина Т.С., педагог-психолог	сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы
6	Организация работы наставнически	- Выбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы; - анализ сильных и слабых сторон	- Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы для	Декабрь 2025 – апрель 2026	Битнер Н.Н., директор школы, Денежкина С.И., заместитель	сформированы стабильные наставнические

	х пар или групп	участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; - при необходимости предоставление наставникам методических рекомендаций и материалов по взаимодействию с наставляемым(и); - организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработка системы поощрения наставников	потенциального вовлечения в будущий цикл программы		директора, Бармотина Т.С., педагог-психолог, наставники	отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы
7	Завершение наставничества	- Организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых; - организация сбора обратной связи от наставников для мониторинга эффективности реализации программы; - реализация системы поощрений наставников; - организация представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризация лучших кейсов; - формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	- Привлечение общественности к оценке результатов наставничества; - популяризация лучших практик и примеров наставничества через школьный сайт.	Май 2026	Битнер Н.Н., директор школы, Денежкина С.И., заместитель директора, Бармотина Т.С., педагог-психолог, наставники	достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности ОУ, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых

Схема реализации формы наставничества «Работодатель – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Работодатель – ученик».	Педагогический совет
Проводится отбор наставников из числа опытных активных учителей	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор обучающихся из числа наставляемых	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый получает профессиональную мотивацию, определённые навыки будущей профессии	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей).
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает заслуженный статус. Чувствует свою причастность ученическому сообществу.	Представление своих программ.

Формы наставничества: «Работодатель - ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Работодатель – ученик». **Ролевая модель:** «работодатель-будущий сотрудник».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого Карымова К.Р., Мавлютова А.Р., Никоненко В.С., Никоненко Н.С., Бродовская М.Е.

Ф.И.О. и должность наставника Барчевская А.А., учитель географии, Бармотина Т.С., педагог-психолог, профориентатор

Срок осуществления плана: с «01» октября 2025 г. по «26» мая 2026г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Октябрь 2025	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	Октябрь 2025			

1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей.		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его	Октябрь 2025	Осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности	Ноябрь – декабрь 2025	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целепостановка, другие.		
2.3	Разработать ученический проект по итогам профпроб	Январь – апрель 2026	Разработан проект по итогам профпроб который можно внедрить в деятельность.		
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	Декабрь 2024	Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта.		
2.5.	Повысить успеваемость по определённым дисциплинам	Ноябрь 2025 – март 2026	Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»		
2.6.	Пройти профориентационную программу по направлению «Педагогический класс»	Октябрь 2025 – май 2026	Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по профессии «Учитель»		
2.7.	Посещать кружок, секцию по интересам	Октябрь 2025 – май 2026	Изготовлен проект/ получен спортивный разряд		
2.8.	Изучить управленческие процессы школы	Февраль 2026	Изучена специфика управленческой деятельности школы в рамках программы, проведенной наставником/ в рамках практики-стажировки		
2.9	Организовать и провести совместно с наставником мероприятия на базе школы	Апрель 2026	Мероприятие по итогам программы наставничества		

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого обучающегося _____
«___» _____ 20__ г.