

<p>ПРИНЯТА на заседании педагогического совета. (протокол от 3 ноября 2020 г. № 3 )</p>	<p>УТВЕРЖДЕНА приказом № 436 от 3 ноября 2020 г. директор МОБУ ССОШ № 1 М.Г. Березина</p> 
---	--

МОБУ «Сертоловская средняя общеобразовательная школа №1»

**ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В МОБУ «СЕРТОЛОВСКАЯ СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»**

г. Сертолово

2020-2021 учебный год

## **Актуальность**

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 ступеней и форм обучения.

Целевая модель наставничества – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

### **Цель реализации целевой модели (программы) наставничества**

- улучшение показателей в образовательной, культурной, спортивной и других сферах,
- подготовку выпускника средней и старшей школ к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности,
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории,
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров,
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности. Реализация целевой модели в МОБУ ССОШ №1 учреждении производится последовательно, для максимальной эффективности – по 2

двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

- работа с внешней средой – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.
- работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

### **Проблемы учащихся МОБУ ССОШ №1, решаемые с помощью наставничества:**

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора 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;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья. Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в МОБУ ССОШ №1 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.

Цикл наставничества включает семь этапов:

**Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:**

- определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,
- информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,
- формирование команды организаторов и выбор куратора,
- определение необходимых для реализации программы ресурсов.

**Этап 2. Формирование базы наставляемых через:**

- материалы личных дел обучающихся,
- материалы, предоставленные классным руководителем,
- материалы, предоставленные школьным психологом,
- результаты опроса родителей,
- результаты профориентационных тестов,
- результаты опросов и анкетирования школьников и студентов.

**Этап 3. Формирование базы наставляемых через:**

- базу наставников-выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности,
- базу наставников-сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (может пересекаться с базой выпускников),
- базу наставников-педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

**Этап 4. Отбор и обучение наставников через:**

- подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,
- привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,
- проведение обучения наставников.

**Этап 5. Формирование наставнических пар/групп через:**

- подготовку инструментов для формирования пар / групп,
- проведение мероприятия / тестирования / встреч для формирования пар / групп,
  - закрепление итогов мероприятия и пар / групп,
  - психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника.

**Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп через:**

- анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,
- определение приоритетных целей развития наставляемого и общих задач пары / группы,

- предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,
- организацию контроля за работой групп со стороны куратора,
- организацию регулярного сбора обратной связи,
- фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

**Этап 7. Завершение наставничества через:**

- определение форм представления результатов работы конкретной пары / группы,
- сбор обратной связи от участников программы,
- представление результатов программы всей организации,
- организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники,
- предоставление информации в региональные и всероссийские медиа для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы.

**Для реализации этапов проводится работа внутри организации и с внешней средой.**

	этап	работа внутри организации	работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества;</li> <li>- информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов;</li> <li>- сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</li> <li>- определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</li> <li>- сформировать дорожную карту внедрения целевой</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;</li> <li>- информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.</li> </ul>

		<p>модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние.</p>	
2	<p>Формирование базы наставляемых</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</li> <li>- организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;</li> <li>- включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.</li> </ul>	
3	<p>Формирование базы наставников</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске;</li> <li>- собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</li> <li>- мотивировать наставников.</li> </ul>
4	<p>Отбор и обучение наставников</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы;</li> <li>- организовать отбор и обучение наставников.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению</li> </ul>

			наставников; - найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы).
5	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп;</li> <li>- обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп.</li> </ul>
6	Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы;</li> <li>- проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;</li> <li>- при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</li> <li>- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>- собрать данные от</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.</li> </ul>

		<p>наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</p> <p>- разработать систему поощрений наставников</p>	
7	Завершение наставничества	<p>- Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</p> <p>- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</p> <p>- реализовать систему поощрений наставников;</p> <p>- организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</p> <p>- сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.</p>	<p>- Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества;</p> <p>- пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие;</p> <p>- популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.</p>

### **Формы наставничества**

В МОБУ «Сертоловская средняя общеобразовательная школа №1» в 2020-2021 учебном году реализуется форма наставничества «ученик-ученик».

Предполагается взаимодействие учащихся одного класса, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

### **Цели и задачи**

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.

### **Построение школьного сообщества**

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 (метакомпетентного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих.

Первым этапом построения сообщества является процесс передачи самими обучающимися ответственности за их обучение и активное участие в жизни школы. Наставническая формы «ученик – ученик», в данном случае отражают практическую реализацию подобного движения. Воспитание ответственности и развитие способности принимать решения, осознанно выбирать и строить свою образовательную и/или карьерную траектории служат основой для эффективной взаимной поддержки учеников (и учителей) и сопровождаются продуктивной деятельностью по формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций.

### **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 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;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

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, 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 образовательной организации, 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).

Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью ( 11 )

листов



*Судья*  
*И.Т. Берукова*