

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Кварсинская средняя общеобразовательная школа имени
Героя Советского Союза Ивана Петровича Фонарева»**

УТВЕРЖДЕНО
И. о.директора
МБОУ Кварсинской СОШ
Ворониной В. А.
Приказ №129-ОД от 28.08.2025

ПРОГРАММА

НАСТАВНИЧЕСТВА

«СТУДЕНТ-УЧЕНИК»

сроки реализации 2025-2026 учебный год

Д. Кварса, 2025 г.

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа по наставничеству "Ученик-студент" составлена на основе федерального национального проекта Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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».

Цель программы наставничества «Ученик студент» - разносторонняя поддержка обучающихся начальной школы с особыми образовательными / социальными потребностями, а также помощь в адаптации к новым условиям обучения «пассивному обучающемуся».

Задачи:

- помощь в реализации потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
- улучшение результатов учебы, а также творческих и спортивных результатов;
- снижение числа школьников, состоящих в «группе риска»;
- укрепление связи школьника-будущего выпускника со школой.

1. Форма наставничества "Ученик-студент"

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, 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. В данной и последующей ("Ученик - студент") формах следует понимать термин "Студент" в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, учащийся в ВУЗ или СПО, который может как иметь цель привлечь новых абитуриентов, так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся. Среди основных задач деятельности наставника-студента в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап- проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона. Среди оцениваемых результатов: – повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации; – численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке; – увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; – численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником); – увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных

выпускников; – увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки; – численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

Портрет участников. Наставник. Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

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

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

Возможные варианты программы. Вариации ролевых моделей внутри формы "Студент - 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 "активный профессионал - равнодушный потребитель", мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- взаимодействие "Ученик, студент старших курсов, студент младших курсов, магистрант, аспирант" - 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 "Студент и будущий студент, абитуриент" - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего поступления в ВУЗ либо СПО.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное, студенческое и предпринимательское сообщества. В общеобразовательных организациях:

проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес - проектирование, ярмарки. Наставничество может быть как индивидуальное (направленное на одного обучающегося), так и коллективное (направленное на группу обучающихся)

2. Права и обязанности участников программы наставничества

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации (учитель-предметник, педагог-психолог, классный руководитель или заместитель директора образовательной организации по учебно- воспитательной работе), представитель организации - партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся. 2.2. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи: – сбор и работа с базой наставников и наставляемых; – контроль проведения программ наставничества; – участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества; – решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; – мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц. 2.3. В период наставничества наставник имеет право: – знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;

– разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план с учётом его образовательных потребностей, давать конкретные задания с определённым сроком подготовки; – вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных результатов наставляемого; – мотивировать на улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов; – развивать гибкие навыки и метакомпетенции.

В период наставничества наставник обязан: – выполнять утвержденную программу наставничества; – контролировать и оценивать самостоятельно работу наставляемого; – оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках поставленных программой наставничества целей и задач; – содействовать развитию общекультурного кругозора наставляемого; – сопровождать обучающегося на места проведения профессиональных

конкурсов, олимпиад и чемпионатов профессий согласно регламенту организаторов; – разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития; – предоставлять отчет о работе наставника; – содействовать подготовке «портфолио достижений» наставляемого. 2.3. В период наставничества наставляемый имеет право: – обращаться за помощью к своему наставнику; – вносить предложения по совершенствованию программы наставничества; – участвовать в обсуждении результатов наставничества; – обращаться с просьбой о замене наставника к куратору. В период наставничества наставляемый обязан: – выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки; – учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним; – совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; – отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки. 2.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

3. Результаты реализации программы наставничества

Результатом реализации программы наставничества будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательной организации, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап- проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона. 3.2. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

4. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы Наставничества

4.1. К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества,

относятся:

- соглашение между образовательной организацией и высшим учебным заведением;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- индивидуальный план работы Наставника с Наставляемым лицом;
- журнал Наставника;
- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- личные заявления наставников и наставляемых лиц.

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 обучающихся и будущих выпускников к школе. Наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому, психологическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательной организации среди обучающихся;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
- снижение показателей неуспеваемости обучающихся;

- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

Портрет участников

Наставник.

Ответственный, социально активный педагог с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Пассивный обучающийся. Низко мотивированный, дезориентированный школьник начальных классов, не имеющий возможности самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный об образовательных перспективах, безынициативный к процессам внутри школы.

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, сотрудничество со школьным педагогом-психологом и педагогом-логопедом, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

Этапы реализации программы

Содержание	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
Работа с «пассивными обучающимися»			
Протестировать обучающихся с целью выявления интересов, выбора специальности и подбора ВУЗа или СПО	Получить оперативную информацию	Сентябрь, январь	Педагог-Наставник
Провести индивидуальные консультации с обучающимися по результатам выявления интересов и выбора учебного заведения	Выявить темы, которые учащийся не освоил и подобрать наставника студента из ВУЗа или СПО	В течение года	Наставник-студент
Разработать индивидуальные образовательные траектории для «пассивных обучающихся»	Спланировать работу с обучающимися	В течение года	Наставник-студент
Помочь сформировать портфолио	Получить объективную информацию об успехах учащегося	В течение года	Наставник-студент
Организовать контроль усвоения	Выявить темы,	По плану	Наставник-

знаний учащихся по отдельным темам, разделам	которые учащийся не освоил, и причины их не усвоения		студент
Провести психологические тренинги по диагностике тревожности и снижению уровня тревожности учащихся	Выявить причины школьной тревожности	По плану	Педагог-наставник
Организовать воспитательную работу через систему внеурочной деятельности, дополнительного образования	Выявить интересы учащихся с низкой учебной мотивацией и привлечь их к занятиям по интересам	В течение года	Педагог-Наставник
Организовать отдых учащихся в каникулярное время	Спланировать досуговую деятельность учащихся	В течение года	Наставник - студент
Привлечь учащихся к подготовке коллективных мероприятий в классе, школе	Спланировать досуговую деятельность учащихся	В течение года	Наставник-педагог
Вовлечь в социальнозначимую деятельность учащихся «группы риска»	Спланировать досуговую деятельность учащихся	В течение года	Наставник-Педагог
Работа с родителями обучающихся			
Провести консультации с родителями «пассивных обучающихся»	Выявить затруднения, препятствующие усвоению материала учащимися с низкой мотивацией	В течение года	Наставник-студент
Ознакомить родителей с результатами учебной деятельности ребенка	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	В течение года	Наставник-студент
Организовать систему открытых уроков для родителей	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	В течение года	Наставник-студент
Организовать участие родителей в разработке индивидуальной образовательной траектории для «пассивных обучающихся»	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	В течение года	Наставник-студент

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Мониторинг направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и
- сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
контроль хода программы наставничества;
описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
определение условий эффективной программы наставничества;
контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества «Успех каждого ребенка».

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку наставничества на школьном, общественном, 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.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне. Выдвижение лучших наставляемых на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Таблица №1 Закрепления наставников

Класс	Учащийся	Наставник	ВУЗ, СПО

Таблица №2 Результат работы

Класс	Учащийся	Результат работы наставника

Таблица №3 Проведенные мероприятия по программе наставничество

Класс	Учащийся	Проведенные мероприятия по программе наставничество

Таблица №4

Класс	Учащийся	Результат работы педагога наставника

Таблица №5 «Ученик-студент»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия

Через студенческое сообщество и сообщество благодарных выпускников. Проводится анкетирование на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым (временной ресурс, внутренняя мотивация).	Осуществляется куратором программы в организации. Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия. Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения. Работа с пособиями МЕНТОРИ «Рабочая тетрадь наставника».	Возможные решения: 1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников. 2) Личные встречи или групповые встречи в формате конференций	Лидерский статус. Возможность претендовать на участие в стипендиальной программе. Благодарственные письма и грамоты для портфолио. Реализация лидерского потенциала. Причастность к сообществу. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.	Представление конкретных результатов взаимодействия. Защита проекта, анализ успеваемости/уровня навыков. Сбор обратной связи от наставника и наставляемого, решение о продолжении (переход на решение другой проблемы) или прекращении взаимодействия. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.
---	---	---	---	--