

<p>Утверждено Приказ № 252/1 от «1» сентября 2022г. Директор школы Шаман В. В.</p>	<p>Сотласовано Заместитель директора по БР Перкова Н. А.</p>	<p>Рассмотрено Протокол № 1 от «31» августа 2022 г. Руководитель МО Коновалова Ю. Е.</p>
--	--	--



Программа наставничества
«Ученик - Ученик»

срок реализации программы 2022-2023г.

Разработчик: учитель иностранных языков

Коновалова Юлия Евгеньевна

Введение

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.

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 метакомпетентных.

Эта система также должна способствовать решению задач по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся. Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеуказанным 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:

- расширение в образовательной организации молодых педагогов и новых сотрудников, их профессиональный рост;

- передача навыков, знаний, формирование 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 высокие результаты, а также условий для реализации талантов у одаренных детей;

- создание условий для выявления и развития индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, в том числе в целях профориентации и профессионального самоопределения.

Настоящая Программа призвана помочь школе в деятельности наставников на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы:

1 учебный год.

Цель: создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет.

Задачи:

1. Улучшение показателей МБОУ ВСОШ №2, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным, спортивной и других сферах;
2. Подготовка обучающихся 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.

Механизм реализации программы.

Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по следующей форме — «ученик-ученик». Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных ходе предварительного анализа.

Куратором программы является классный руководитель.

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, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Продлеми учащегося общеобразовательного учреждения, работающего с помощью наставничества:

- Низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции; отсутствие осознанной позиции, необходимостью 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 ценностей 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 опытных наставников.

Средние основные проблемы:

неквалифицированность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений;

общая отстраненность, низкая учебная мотивация; коммуникативные проблемы, возможно возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и оказывает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгий субординации.

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества старших выпускников.

Построение школьного сообщества.

Процесс формирования школьного сообщества базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллективности, демократии и, что немаловажно, интереса обучающихся идти к цели. Подход применим как к результатам и их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания.

В нашем случае школьное сообщество является значительным и конечным пунктом, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учителей и учащихся (а также администрации и родителей) в процессе творческого

(метакомпетентного) решения всех проблем от образовательных до поведенческих.

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. Проведение мотивационной встречи с наиболее активными учениками образовательной организации, на которой руководители программы – куратор, директор, завуч – рассказывают о наставничестве и его истории, формате, планах и возможных результатах.

2. Сбор заявок от желающих попробовать себя в роли наставника. Активирование включает вопросы о ресурсах потенциальных наставников: навыки, знания, возможная частота встреч.

3. Тестирование – вопросы о реальных коммуникационных возможностях и уровнях эмпатии. Возможна встреча со школьным психологом.

4. Обучение наставников происходит в формате регулярных встреч с куратором программы, на которых учащимся-наставникам предлагаются ролевые ситуации («отличник – двоечник», «лидер – тихоня» и т.д.), которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией.

5. Формирование пар/групп наставник-наставимый(е) происходит по одной из трех схем, в зависимости от конкретной ситуации в образовательном учреждении:

- назначение сверху (куратор закрепляет за определенным наставимым наставника)

- групповая встреча, на которой наставники и наставимые рассказывают о себе, своих навыках / проблемах.

По окончании встречи наставники и наставимые изъявляют желание составить с кем-то наставническую пару, при совпадении желаний пара организовывается;

- дистанционное анкетирование (наставники заполняют анкеты, посвященные их возможностям, наставимые – их проблемам), по результатам которого куратор составляет пары.

5. Этапы работы по решению поставленной перед парой / группой задачи осуществляется этап самонализа и совместного анализа компетенций, и умения как наставника, так и наставимого.

Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста;

- формулировка приоритетных целей развития с их конкретным пересмотром на временные отрезки: от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта, участие в олимпиаде, развитие определенного навыка / прикладного умения, до долгосрочных (1-2 года), например, вопросы подготовки к экзаменам, перехода на следующий образовательный этап, творческая / спортивная реализация.

6. Куратор контролирует ход работы наставнических пар, не вмешиваясь во внутренние взаимоотношения наставника и наставимого, если от

Имя	
Фамилия	
Группа	
Дата	
Подпись	

участников взаимодействия не поступит соответствующая обратная связь, сможет за организационными моментами и системностью встреч. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый могут записать специальные дневник, оценивать результаты и рефлексировать. После того как проблема наставляемого (адаптация, поведение, успешность, особые образовательные потребности) решена, ученик-наставник и ученик-наставляемый представляют свои выводы, результаты и обратную связь куратору, либо на общей встрече другим парам. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставников поощряются за активную ответственную и культурную работу, награждаются грамотами / памятным сертификатом / значками наставников, признаются активными участниками школьного сообщества.

Планируемые результаты:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Психомотивационного фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников форм наставничества «ученик – ученик».

Наставник	<p>Кто может быть.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами. красотами, нравственностью, мышлением. - Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. - Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. - Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. - Возможный участник Всероссийских летско – юношеских олимпиад и соревнований.
Наставляемый	<ul style="list-style-type: none"> - Социально или психологически незрелый ученик. обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.
Активный	<ul style="list-style-type: none"> - Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы наставничества «ученик – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий»	– Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пасивный»	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения цели.
«Адаптируемый»	– Адаптация к новым условиям обучения.
«Адаптируемый»	– «Адаптируемый»

Схема реализации формы наставничества «Ученик – Ученик».

Мероприятия.	Этапы реализации.
Ученническая конференция.	Представление программы наставничества в форме «Ученик – Ученик».
Анкетирование.Собеседование.Использование базы наставников.	Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.
Обучение проводится куратором.	Обучение наставников.
Анкетирование.Листы опроса.Использование базы наставляемых.	Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающие добровольно принять участие в программе наставничества.
Последних встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.	Формирование пар, групп.
Предоставление взаимодествия(проект, улучшение показателей), улучшение результатов, посещаемости.	Наставляемый участвует в образовательных результатах, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.
Анализ эффективности реализации программы.	Рефлексия реализации формы наставничества.
Плющрение.	Наставник получает уважамый и заслуженный статус. Участвует в школьному сообществу.

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-наставники получают необходимые в этом возрасте стимулы к курьезному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, саморазвитию, в также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
 - успешный рост посещаемости труппских кружков, объединений, спортивных секций;
 - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций: социальные (отношения, поведение, коммуникация); когнитивные (понимание, знание, сопоставление, планирование); функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

Портрет участника. Наставник.

Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, стривальностью мышления, демонстрирующей 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.

Наставник-ментор.

Сопыально/лично ориентированный учащийся 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, учащенный определенный предметом учащим, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программ.

Вариации ролевых моделей внутри формы «Ученик-Ученик» («Студент-Студент») могут различаться в зависимости от потребностей наставнического и педагогического наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основным вариантом могут быть:

- взаимодействие «отличник - двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

— взаимодействие «гидр - тихоня/сромник», психоэмоциональная поддержка с аптапией в коллективе или развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

— взаимодействие «равный - равным», 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 общество (особенно важно для задач аптапии).

В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, проектное волонтерство.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

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 обучении и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
 - вносить предложения по корректировке куратору и руководителю образовательной организации;
 - оказывать поддержку другим специалистам для расширения компетенций наставников.

Права и обязанности наставителя
Наставитель обязан:
 - своевременно посещать встречи, образовательные события в соответствии с учебным планом;
 - выполнять своевременно и качественно поставленные задачи, поставленные наставником;
 - внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.
Наставитель имеет право:
 - вносить предложения в индивидуальном плане обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
 - принимать участие в обучении и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
 - в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по возникающим вопросам;
 - при возможности устанавливать личный контакт с наставником и выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

Прошито, пронумеровано

11

Виктор Чан (листов)

Директор МБОУ СОШ №33 им. Литвинова П.С.

Шаман В.В.

