

Муниципальная общеобразовательная организация
средняя общеобразовательная школа №1 имени Героя Советского Союза Закира Султанова
с.Малая Пурга Малопургинского района Удмуртской Республики
(МОО СОШ №1 имени Героя Советского Союза Закира Султанова с.Малая Пурга)



Утверждаю

Директор школы:

Л.Я. Бикшинтеева

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧЕНИК - УЧЕНИК»**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

В настоящий момент изменения, происходящие в образовательной и социокультурной сферах, продиктованы сменой типов 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 духовнонравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенций. 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. Создание и реализация программы наставничества обусловлено не только необходимостью достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование», который ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей,

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это древнейшая форма обучения старшими младших прикладным знаниям, необходимому поведению, инструментальным навыкам, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок. Это взаимодействие осуществляется в неформальном общении и не связано с официальными отношениями. При этом оно позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на развивающуюся личность, помогает молодым людям определиться в жизни и реализовать свой потенциал. Подросток на этапе взросления особенно нуждается в позитивном примере и ответственном влиянии. В его жизни есть, конечно, значимые люди: родители, учителя, тренеры... Они воспитывают его, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями. Роль же наставника гораздо шире — она объединяет все эти функции, чтобы помочь подростку и поддержать его в поиске личных жизненных целей и способов их достижения. В рамках реализации данной программы 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, в том числе создание условий для успешности обучающихся, для реализации талантов у одаренных детей, выстраивания индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, в том числе в целях профориентации и профессионального самоопределения. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с наставляемыми (обучающимися) на уровне образовательной организации.

1.2. Цель и задачи

Программа наставничества «ученик-ученик», направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и

профессиональной ориентации обучающихся, разработку комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «ученик-ученик», способствующих обеспечению разносторонней поддержки обучающегося с особыми образовательными социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям.

Указанная цель предполагает решение ряда задач:

- оказывать помощь в реализации лидерского потенциала,
- улучшить образовательные, творческие или спортивные результаты;
- развивать гибкие навыки и метакомпетенции,
- оказывать помощь в адаптации к новым условиям среды,
- создавать комфортные условия и коммуникации внутри образовательной организации,
 - формировать устойчивое школьное сообщество и сообщество благодарных выпускников.

1.3. Срок реализации программы

Срок реализации программы для наставляемого по форме «ученик-ученик» разрабатывается индивидуально в зависимости от выявленных затруднений и реализуется в соответствии с индивидуальным планом развития под руководством наставника.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Участники Программы

Наставник. Активный обучающийся на уровне основного или среднего общего образования, 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:

- ✓ Обучающийся с особыми образовательными потребностями — например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
- ✓ Обучающийся низшего по отношению к наставнику уровня, демонстрирующий неудовлетворенность своими образовательными результатами, или имеющий проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Основными принципами работы с наставляемыми являются:

Обязательность - проведение работы с наставляемым в соответствии с утвержденным индивидуальным планом развития.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы с наставляемым, которые определяются выявленными затруднениями и реализуется в соответствии с индивидуальным планом развития под руководством наставника.

Непрерывность - целенаправленный процесс достижения запланированных результатов в соответствии с утвержденным индивидуальным планом развития.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов развития наставляемого и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, подготовки по соответствующему предмету;
- 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;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги реализации индивидуального плана развития наставляемого, выдвигать предложения по его дальнейшей работе.

Требования, предъявляемые к наставляемому:

- выполнять план индивидуального развития в установленные сроки;
- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и куратором.
- Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик-ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариациями могут быть:

Вариация 1 «лидер — пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

Вариация 2 «равный — равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы обучающихся — лидеров в своей области, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, виртуальное, тьюторство, проектная.

При реализации данной формы наставничества в образовательной организации организовано психолого-педагогическое сопровождение. Целью данного сопровождения является создание условий для развития и реализации внутреннего потенциала наставников, развития и личностного становления наставляемых.

Формы и методы работы с наставляемыми: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с лидерами; внеклассные мероприятия; разработка совместных конкурсных и проектных работ; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях (конкурсах, олимпиадах); подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство; анкетирование, тестирование; совместные походы на

спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

2.2. Этапы реализации

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности — по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов и включает в себя несколько этапов.

Этапы реализации формы наставничества «Ученик-ученик»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар/групп	Организация хода наставнической программы	Процедура завершения взаимодействия
<p>Разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых. Выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников. Провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уро-</p>	<p>Осуществляетс я куратором программы в организации, если в этом есть необходимост ы Составить программу (рассказать об основах и ценностях наставнически х отношений, усилить коммуникатив ные навыки и т.д.) Подобрать необходимые ме-</p>	<p>Провести общую встречу с участием наставников и наставляемых в любом формате. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары. Пара закрепляется после</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречи-</p>	<p>Представлени е конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка наставляемого на закрепление необходимых навыков/ Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирова-</p>

<p>вень психологической готовности. Сформировать базу отобранных наставников. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным.</p>	<p>тодические материалы в помощь наставнику. Выбрать форматы обучения. Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы (наставнической сессии), конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары. Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с наставляемым, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.</p>	<p>личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p>	<p>знакомство, пробную рабочую встречу, встречупланирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</p>	<p>ния.</p>
---	--	--	--	-------------

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- ✓ администрация организации;
- ✓ наставники - участники программы;
- ✓ педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1. Ожидаемые результаты Программы

- ✓ Высокий уровень включенности наставляемых в образовательные процессы и социальную работу, культурную жизнь образовательной организации;
- ✓ Усиление уверенности наставляемого в собственных силах, совершенствование и самореализация в культурной, интеллектуальной и физической областях, развитии необходимых компетенций;
- ✓ Повышение успеваемости;

- ✓ Улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и школы;
- ✓ Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- ✓ Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- ✓ Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

3.2. Организация контроля и оценки.

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор программы наставничества, утвержденный приказом директора образовательной организации. Для оценивания результативности данной формы наставничества в начале учебного года и в конце проводится мониторинг особенностей развития личностных, коммуникативных, регулятивных УУД обучающихся-наставников, социальный статус обучающихся-наставляемых, их личностные и коммуникативные особенности. Для этого используются следующие методики:

- ✓ методика «Ваза с яблоками» (модифицированная проба Ж.Пиаже) — оценивает действия, направленные на учет позиции собеседника (партнера);
- ✓ «Диагностика волевых качеств ребенка» (И. Ю. Исаева);
- ✓ тест Ряховского «Тест оценки уровня общительности, коммуникативности» - позволяет определить уровень коммуникабельности человека;
- ✓ «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) - методика позволяет оценить способность человека быть лидером;
- ✓ «Коммуникативные и организаторские склонности» ВВ. Синявский, В.А. Федорошин (КОС);
- ✓ методика социометрического изучения межличностных отношений в детском коллективе (Метод Дж, Морено);
- ✓ другие методики, в соответствии с запросом участников наставничества.

Показатели эффективности внедрения 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 ДИНсиИКИ 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 образовательной деятельности.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие, а также внести корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

