УТВЕРЖДАЮ

Директор Д.С. Семенов

М.П.

ПРОГРАММАНАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧЕНИК-УЧЕНИК»

для пары
Урсегов Е. и Урсегов Н.

Понино, 2024

Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МОУ «Понинская СОШ», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и регионального проекта "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование". Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся разных уровней образования. Настоящая примерная программа призвана помочь лицею в деятельности наставников на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

Цель:

создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Задачи:

1. Улучшить образовательные, творческие результаты МОУ «Понинская СОШ», осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
2. Подготовить обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
3. Сформировать и реализовать индивидуальную образовательную траекторию.

Планируемый результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные,культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. психоэмоционального 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.

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.

Ролевая модель

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 в ходе предварительного анализа.

Куратором программы является классный руководитель или заместитель директора

по ВР.

Форма работы

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.

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, 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.

Проблемы учащегося общеобразовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества:

- Низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции; отсутствие осознанной позиции, необходимой 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 ценностных 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 обыкновенных учеников.

Организация работы в каждой наставнической паре, предполагает решение конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника.

Портрет участников

Наставник. Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскимии организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победительшкольных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность,внеурочная деят

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, нуждающийсяв профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программ

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться взависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, 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 задачадаптации).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 организацииработы наставнической пары/группы;
– участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
– регулярно посещать образовательные события, организованные в рамкахобучения 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 поставленныхзадач наставляемым;
– Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;

– принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитиесистемы наставничества в образовательной организации;
– вносить предложения куратору и руководителюобразовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;

– привлекать других специалистов для расширениякомпетенций наставляемого.

Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

– 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.

Наставляемый имеет право:

– вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работынаставнической пары/группы;

– принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системынаставничества в образовательной организации;

– в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью поволнующим вопросам;

– при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

План работы (модель «ученик-ученик»)

№	Наименование мероприятий	Сроки	Ответственные
1	Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос.)	сентябрь	Заместитель директора по ВР, психолог, классный руководитель
2	Организация и проведение вводного совещания с наставниками	По мере необходимости	Директор
3	Встречи с наставниками, обучение	По мере набора наставников	Заместитель директора по ВР, классный руководитель
3	Формирование наставнических пар/групп	По мере поступления запросов	Заместитель директора по ВР, классный руководитель
5	Анкетирование, анализ полученных анкет	В течение реализации Программы	Заместитель директора по ВР, Психолог

6	Организация и проведение встреч: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча планирование; - совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; - итоговая встреча	В течение года	Заместитель директора по ВР, классный руководитель
7	Реализация индивидуальных планов наставников и наставляемых	В течение года	Наставники
8	Подготовка наставляемых к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам	В течение года	Наставники
9	Встречи по интересам с лидером-наставником	В течение года	наставники
10	Кейс-турниры	Ноябрь Март	
11	Привлечение наставляемых к участию в реализации проекта 25 Добрых дел	Ноябрь Декабрь	Наставники
12	Привлечение наставляемых к волонтерской и социально значимой деятельности	В течение года	Наставники
13	Привлечение наставников и наставляемых к участию в благотворительной акции для нуждающихся семей «Чудеса на Рождество»	Январь	наставники
14	Интерактивная игра «Умей сказать – НЕТ!»	Январь Февраль	Наставники
15	Классные часы: «День полного освобождения Ленинграда от фашистской блокады Ленинграда», « День единых действий День космонавтики»	Январь	наставники
16	Проведение мероприятий, направленных на профессиональное самоопределение	В течение года	Наставники
17	Участие в школьных, районных, областных конкурсах, акциях.	В течение года	Наставники

18	Помощь в обучении, социализации, адаптации	В течение года	Наставники
19	Участие в социально-значимых проектах	В течение года	наставники
20	Освещение проводимых мероприятий на сайте школы, в средствах массовой информации	В течение года	Ответственный за организацию информационной работы медиаплана
21	Подведение итога работы пар/групп за учебный год	Май	Куратор, наставники

Выводы

Эта форма наставничества может быть использована как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

Представленная выше форма наставничества может стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых для качественной реализации кадровой политики; организационного перехода на систему профессионального и личностного самоопределения (в противовес модели передачи конкретных шаблонов); развития человеческого капитала и потенциала молодежи Российской Федерации.

Организация работы в рамках этой формы наставничества не потребует большого вливания ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) регионов, за исключением привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

Эта форма наставничества решает конкретный круг задач всех факторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне (наставляемый и наставник), на уровне организации (образовательная организация или предприятие) и на уровне региона. Планируемые результаты реализации наставнических программ закрывают почти все ключевые проблемные зоны современной системы – от образовательных задач до вопросов благосостояния и экономического развития региона.

Система взаимодействия наставнических форм позволит создать в России широкое педагогическо-профессиональное движение, включающее в единое сообщество представителей разных социальных групп, институтов и поколений, чьи усилия будут направлены на развитие образовательной и экономической систем России в целом и будущего поколения – детей и молодежи – в частности.