

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Дзякинская средняя общеобразовательная школа»
Глазовский район, с.Дзякино, ул.Кирова, д.2, тел (34141)97-419
ИИН/КПП 1805009752 / 183701001**

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ
РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ «УСПЕВАЮЩИЙ - НЕУСПЕВАЮЩИЙ»
сроки реализации 1 год**

составитель: Семенова Р. В.

Дзякино, 2024

Пояснительная записка

Программа наставничества обучающихся МОУ «Дзякинская СОШ» составлена в соответствии с Положением о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Глазовского района.

Наставническая деятельность в школе является одной из форм социально значимой деятельности обучающихся, способствующей личностному совершенствованию, приобретению новых знаний и навыков, выявлению способностей, стимулированию инициативы и творчества, формированию активной социальной позиции, опыта ответственного отношения к жизни, к себе и окружающим людям, дающая каждому возможность быть созидателем. Кроме того, наставничество рассматривается как одна из форм межличностного и межгруппового взаимодействия детей разных возрастов, систематическая и целенаправленная деятельность по передаче опыта, знаний, ценностей и традиций от старших к младшим членам общества, от обучающихся образовательных организаций к обучающимся образовательных организаций. Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, духовности, подготовки ее к участию в разной деятельности.

В национальном проекте «Образование» значимая роль отводится методологии наставничества и подчеркивается ее значимость в решении таких вопросов как: профессиональная подготовка, работа с трудными подростками, поддержка талантливой молодежи, а также в реализации широкого круга воспитательных и культурных задач. Таким образом, наставничество обучающихся выходит на новый уровень, и к классическому типу «лучшие ученики помогают отстающим», добавляются перспективные направления:

- Лидерство;
- Развитие талантов;
- Профориентация;
- Профессиональная подготовка;
- Инклюзия;
- Гибкие навыки: эмоциональный интеллект, критическое мышление, soft-skills;
- Учебная мотивация;
- Проектная деятельность и другие.

Цели и задачи

Цель системы наставничества обучающихся в образовательной организации – создание условий для формирования эффективной системы поддержки и раскрытия потенциала личности обучающихся, необходимых для успешного самосовершенствования, социальной и профессиональной самореализации в современных жизненных условиях.

Задачи:

- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- адаптация обучающихся к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- раскрытие лидерского потенциала обучающихся;
- преодоление подросткового кризиса, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- выявление и распространение лучших практик наставничества в образовательном учреждении.

Ролевые модели в рамках форм наставничества

В образовательной организации могут применяться следующие формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых:

- «ученик – ученик»
- «студент – ученик»
- «работодатель – ученик»
- «педагог-обучающийся».

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся проблем, запроса наставляемого и имеющихся ресурсов.

Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации. Форма наставничества «ученик – ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик»:

- «успевающий – неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);

- «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

- «равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов.

Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик»:

- «успевающий – неуспевающий» (поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины);

- «лидер – равнодушный» (психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество);

- «равный – другому» (обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность);

- «куратор – автор проекта» (совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским). Наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал).

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

– проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

Форма наставничества «работодатель – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя предприятия (организации/профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи внедрения формы наставничества «работодатель – ученик»:

- раскрытие и оценка своего личного и профессионального потенциала;
- повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Вариации ролевых моделей формы наставничества «работодатель – ученик»:

- «активный профессионал – равнодушный потребитель» (мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков; стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории);

- «коллега – молодой коллега» (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);

- «работодатель – будущий сотрудник» (профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства).

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной, проектной деятельности: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

Форма наставничества «педагог - обучающийся».

Форма предполагает взаимодействие педагога образовательной организации и обучающегося той же образовательной организации, при котором педагог оказывает весомую помощь наставляемому, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению.

В качестве наставника выступает равнодушный педагог, с активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Наставляемый может быть:

- пассивным. Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри коллектива объединения.

- активным. Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей организации образования и ресурсов наставника. Основными вариантами программы наставничества могут быть:

- взаимодействие «Активный профессионал – равнодушный потребитель», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

- взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в виде: проектной деятельности, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории). Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых и наставников во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Ученик - ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик».

Ролевая модель: «успевающий – неуспевающий».

Ф.И.О., класс наставляемого: Кутявин Игорь Андреевич, 9 класс.

Ф.И.О. класс наставника: Дюкина Алсу Рашидовна, 9 класс.

Срок осуществления плана: с «1» сентября 2024 г. по «26» мая 2025 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития	Сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития	Сентябрь	сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей в учебе с учетом тем мероприятий раздела 2.	Сентябрь	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития ученика					
2.1.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания / подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок и пр. по учебным предметам в рамках подготовки к ГИА	Октябрь-июнь	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание		
2.2.	Сформировать правила поведения на уроке для повышения результативности	Сентябрь-май	Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость)		

			на уроке		
2.3.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в школе, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	Сентябрь-май	Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе.		