

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

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

-создание условий для выстраивания 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:**

3 года.

**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 Сов-Дарская ООШ, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

2. Подготовка обучающегося 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 в 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.

***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.

***Среди основных проблем:***

невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений,

общая отстраненность, низкая учебная мотивация; коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

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.

**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 благодарных выпускников.

**Построение школьного сообщества.**

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

В нашем случае школьное сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей (а также администрации и родителей) в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем от образовательных до поведенческих.

**Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:**

1. Проведение мотивационной встречис 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.

Анкетированиевключает вопросы о ресурсах потенциальных наставников:навыки, знания, возможная частота встреч.

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

3. 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.

4. Формирование пар/групп наставник-наставляемый(е) происходит

по одной из трех схем, в зависимости от конкретной ситуации в образовательном учреждении:

- назначение сверху (куратор закрепляет за определенным наставляемым наставника)

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

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

- дистанционное анкетирование (наставники заполняют анкеты,

посвященные их возможностям, наставляемые – их проблемам), по

результатам которого куратор составляет пары.

5. Этапу работы по решению поставленной перед парой / группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций, и умений как наставника, так и наставляемого.

Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста;

- формулировка приоритетных целей развития с их конкретным

переложением 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 работынаставнических пар, не вмешиваясь во внутренние взаимоотношения наставника и наставляемого, если от участников взаимодействия не поступит соответствующая обратная связь, следит за организационными моментами и системностью встреч.

После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый могут заполнять специальный дневник, оценивать результаты и рефлексировать.

7. После того как проблема наставляемого (адаптация, поведение,

успеваемость, особые образовательные потребности) решена, ученик-

наставник и ученик-наставляемый представляют свои выводы, результаты и обратную связь куратору, либо на общей встрече другим парам.

8. Лучшие наставникипо результатам обратной связи от кураторов и

наставляемых поощряются за активную общественную и культурную

работу, награждаются грамотами / памятными сертификатами / значками\_ наставников, признаются активными участниками школьного сообщества.

**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.
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 формы наставничества**

**«ученик – ученик».**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | |
| Кто может быть. | **Пассивный** | **Активный** |
| * - Активный ученик,   обладающий лидерским  и организаторскими  качествами, нетривиальностью  мышления.   * -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 детско –  юношеских организаций  и объединений. | - Социально или ценностно  -дезориентированный 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. | - 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 – неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов. |
| «Лидер – пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный – равному» | Обмен навыками для достижения целей. |
| «Адаптированный – неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения. |

**Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия.** |
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование.Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование.  Листы опроса.  Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Послеличных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное  сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление взаимодействия(проект, улучшение показателей).  Улучшение образовательных результатов,  посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.  Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение. |

**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-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Среди оцениваемых результатов:**

-повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

-численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

-количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

социальные (отношения, поведения,коммуникации);когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);

функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

**Портрет участников.**

***Наставник.***

Активный учащийся старшей ступени, 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.***

Социально/ценностно дезориентированный учащийсянизшей 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, 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 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 задач адаптации).

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 обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

−вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;

−привлекать других специалистов для расширения компетенций

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 работы наставнической пары/группы;

−принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

−в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;

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