

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
Средняя общеобразовательная школа  
«Лесколовский центр образования»

**Рабочая программа  
«Школа наставничества»  
система «ученик-ученик»**

*Составители:*  
социальный педагог – Кес К.А.  
психолог школы-Шульга Е.В.

## Пояснительная записка

В наше время Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой паттернов 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;
- воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций российского народа.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. 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 обучающихся разных уровней и форм обучения.

## Введение

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в образовательных организациях. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время обучение сотрудников образовательных организаций производится в рамках внедрения ФЗ №122 от 02.05.2016 г. «О профессиональных стандартах в РФ». От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

Наставничество в МОУ «СОШ «Лесколовский центр образования» не отличается от классической концепции наставничества. Однако в системе образовательных отношений

можно говорить о наставничестве не только между различными категориями сотрудников, но и между самими обучающимися.

**Цель** программы заключается в разработке и описании практик наставничества в системе «ученик-ученик».

**Задачи** программы:

- определить систему, методику и содержание работы с обучающимися, исходя из условий образовательной организации и потенциала самих детей.
- проанализировать влияние практик наставничества в МОУ «СОШ «ЛЦО» на положительную динамику качества образовательного процесса в учреждении.

**Предмет:** практика наставничества в общеобразовательном учреждении.

**Объект:** наставничество, как метод формирования и совершенствования получаемых компетенций у обучающихся.

**Эффективность** практики наставничества заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами и обязательно продуктом этой деятельности являются показатели роста профессиональных и личностных компетенций обучающихся, развитие их творческого потенциала, а также положительная динамика качества всего образовательного процесса в учреждении.

Наставничество – это волонтерский вид деятельности социально активных людей, которые готовы понять, принять и помочь. Также наставничество рассматривается нами как метод психолого-педагогического сопровождения обучающихся «группы риска», (которым необходима помощь в обучении, в регуляции поведения и т.д.).

Наставничество, как практика в МОУ «СОШ «ЛЦО»:

- это эффективный способ решать возникающие проблемы у обучающихся (поведение, проблемы в обучении и т.д.);
- это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие ситуации с трудностями обучающихся находят правильные решения);
- это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;
- это движение, с помощью которого можно добиться влияния на собственную жизнь и дальнейшее будущее (помогая другим, наставники обретают уверенность

в себе, своих способностях, оттачивают получаемые навыки и компетенции, формируют новые социальные связи).

Не каждый обучающийся выбирает наставничество с целью самореализации в качестве волонтера. Более того, многие преследуют не альтруистические цели: пользоваться большим авторитетом и уважением, влиять на определенные процессы, навязывать свои взгляды и т.д. Поэтому к наставникам в МОУ «СОШ «ЛЦО» предъявляются высокие требования к личностным компетенциям:

- Гибкость мышления – это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться с одного способа действий на другой.
- Критичность мышления – это умение не считать первую пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения только взвесив все «за» и «против».
- Коммуникативные способности – это умение говорить простым и доступным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним в общении, уметь слушать и слышать наставляемого.
- Толерантность – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного и даже неприемлемым наставником.
- Эмпатия – эмоциональная отзывчивость на переживания других, способность к сочувствию. Наставник не должен обладать чрезмерным уровнем эмпатии, так как чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически наставляемым для реализации собственных целей. Наставнику желательно иметь комплекс знаний в области психолого-педагогических дисциплин.
- Рефлексия – способность к осмыслению собственной деятельности, слов и эмоций с целью саморегуляции.
- Эмоциональная устойчивость – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессов, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

В МОУ «СОШ «ЛЦО» практика наставничества рассматривается как комплекс методической помощи и поддержки обучающимся, для создания комфортной и стабильной развивающей среды, для организации успешного образовательного процесса.

## Система наставничества «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 оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Система наставничества «ученик-ученик» поможет обучающимся справиться с проблемами, которые возникают у них в процессе обучения и взаимодействия в рамках образовательных отношений:

- ❖ низкая мотивация к обучению и саморазвитию;
- ❖ неудовлетворительная успеваемость;
- ❖ отсутствие качественной саморегуляции, отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- ❖ конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки.

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья. Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательном учреждении с привлечением обычных учеников. Среди основных проблем:

- не включенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений;
- общая отстраненность, низкая учебная мотивация;
- коммуникативные проблемы (взаимодействие со взрослыми, непринятие ребенка классным коллективом).

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие обучающихся внутри образовательной организации, где один из обучающихся находится на более высокой ступени обучения и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее строгой субординации.

Цель данной системы наставничества – это оказание разносторонней поддержки обучающимся с особыми образовательными и/или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей в ОВЗ).

## **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.

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

## **Портреты наставника и наставляемого**

Наставник – активный обучающийся 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 дезадаптированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализация собственных проектов.

## **Область применения в рамках образовательной программы**

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в школьные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для адаптации обучающихся).

## **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- конфиденциальность;

- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

### Календарно-тематическое планирование занятий «Школы наставничества»

№	Тема занятия	Количество часов		
		Всего	Теория	Практика
<b><i>I блок – «Азы наставничества»</i></b>				
1.	Вводное занятие «Что такое наставничество и «с чем его едят?»»	1	1	0
2.	Кто такой наставник и в чем его цель?	1	1	0
3.	Упражнение «Кейс Пандоры» (разбор ситуаций: какой наставник нужен)	1	0	1
4.	Документы наставника – как отследить результат?	2	1	1
5.	«Как найти общий язык с любым человеком?». Способы эффективного взаимодействия	1	1	0
6.	Тренинг на взаимодействие	1	0	1
7.	«Без интереса не интересно». Как увлечь и мотивировать.	1	1	0
8.	Упражнение «Кейс Пандоры» (разбор ситуаций: чем заинтересовать)	1	0	1
9.	Индивидуальные консультации наставников (проработка трудностей)	2	0	2
10.	Индивидуальные консультации наставнических пар (проработка трудностей)	2	0	2
<b>Итого:</b>		<b>13</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
<b><i>II блок - «Работа с наставляемыми»</i></b>				
1.	Тайм-менеджмент. Как правильно организовать время?	1	1	0
2.	«Выявляем проблему – определяем действия». Как и чем помочь наставляемому?	1	1	0
3.	Наставляемый с промахами в поведении. Что делать?	1	1	0
4.	Индивидуальные консультации с наставниками (трудности)	2	0	2
5.	Наставляемый с трудностями в обучении. Как ему помочь?	1	1	0
6.	Ход урока – что важно не упустить?	1	1	0
7.	Помощь в обучении – образовательные платформы.	1	1	0
8.	Тренинг «Мои интересы. Как я провожу свободное время?»	1	0	1
9.	Конфликтология. «Как наладить отношения?» (формы, виды и способы решения конфликтов).	1	1	0

10.	Тренинг «Как избежать конфликта?»	1	0	1
<b>Итого:</b>		<b>11</b>	<b>7</b>	<b>4</b>
<b><i>III блок - «Психологический»</i></b>				
1.	Психологические особенности детского и подросткового возраста. На что стоит обратить внимание?	2	2	0
2.	Подростковый возраст (10-13 лет).	1	1	0
3.	Подростковый возраст (14-16 лет).	1	1	0
4.	Специфика работы с разной возрастной категорией обучающихся.	2	2	0
5.	Тренинг «Как общаться с подростком?»	1	0	1
6.	Портрет наставника – личные и профессиональные качества обучающегося.	2	1	1
7.	Беседа-тренинг «Чему мы можем научить?»	1	0	1
8.	Организация мероприятий «Как это сделано?»	2	1	1
9.	Упражнение «Что делать, если...?» (разбор ситуаций с поведением наставляемых)	1	0	1
10.	Тренинг на эмоционально-волевую сферу «Умей сказать НЕТ!»	1	0	1
<b>Итого:</b>		<b>14</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
<b>Общее кол-во часов:</b>		<b>38</b>	<b>20</b>	<b>18</b>