

Паспорт практики наставничества

Наименование практики наставничества (далее – практика)	<i>Дети учат детей</i>
Образовательная организация, где реализовалась практика	МКОУ «Пригородненская средняя общеобразовательная школа» Щигровского района Курской области
Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория	Ученик - ученик
Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которых направлена практика	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность. 2. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории. 3. Создание социального лифта для каждого обучающегося посредством участия в конкурсах, дающих возможность для профессионального самоопределения. 4. Продвижение лучших практик наставничества в образовательных организациях Щигровского района. 5. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов. 6. Увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; 7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
Цель и задачи практики	<p>Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставника и 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов образовательной организации.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ высокий уровень включенности наставляемых и наставников во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации и социума; ➤ пропаганда здорового образа жизни; ➤ профилактика безнадзорности, беспризорности,

	<p><i>детской преступности;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.</i> ➤ <i>формирование ценностей и активной гражданской позиции – наставляемого;</i> ➤ <i>развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций — как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности).</i>
<p>Условия для внедрения практики (в т.ч. социальное партнёрство в системе наставничества ОО)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>использование эффективных технологий;</i> • <i>использование современных источников информации (в том числе ресурсов Интернет, мультимедийных пособий ит.д.)</i> • <i>оптимизация учебной, психологической, физической нагрузки для сохранения и укрепления здоровья обучающихся;</i> • <i>тесное сотрудничество с родителями, представителями общественности, администрацией Пригородненского сельсовета, отделом по делам молодёжи, культуры и спорта администрации Щигровского района;</i> • <i>обучающие семинары, консультации, мастер-классы для кураторов и наставников практики.</i>
<p>Уникальность практики</p>	<p><i>Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне. Очень важно – научить подрастающее поколение видеть те сферы жизни, где требуется помощь молодежи, а в нашем случае – ещё школьников. Практика «Ученик – ученик» в добровольчестве востребована в наше время на очень высоком уровне. Все проекты, реализованные нашими волонтерами, - универсальны. Все они – долгосрочные и бессрочные. Одни школьники уходят из стен образовательной организации, другие подрастают. Чтобы не прервалась цепочка в реализации проектов, существует данная практика. Именно этим она уникальна. Наставляемый в будущем станет наставником, а его подопечные в скором времени тоже будут наставниками.</i></p>
<p>Необходимые ресурсы (финансовые, материально-технические, методические и др.) для реализации практики</p>	<p>Кадровые: <i>Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:</i> 1) <i>наставляемый;</i></p>

- 2) наставник;
- 3) куратор.

Методические

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

- Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559;

Целевая модель наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала - формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях";
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях";
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р).

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Основы</u> государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-Р); ➤ Федеральный <u>закон</u> от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". <p>Материально-техническое обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в базовой школе и её филиалах имеется 156 современных компьютеров; • оснащены интерактивными досками – 9 кабинетов; • мультимедийными проекторами – 7 кабинетов; • персональный компьютер для учащихся – 11 мест; • автоматизированное рабочее место учителя – 2 места; • видеорекамеры - 3
<p>Технология реализации практики: этапы, основные мероприятия, методика, педагогический и методический инструментарий в рамках каждого из этапов</p>	<p>Этап 1. Подготовка условий для реализации практики наставничества.</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; • информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов; • сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; • определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; • создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние. <p>Этап 2. Формирование базы наставляемых</p> <ul style="list-style-type: none"> • информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; • организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; • включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых. <p>Этап 3. Формирование базы наставников</p> <ul style="list-style-type: none"> • сформировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске; • собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся.

Этап 4. Отбор и обучение наставников

- разработать критерии отбора наставников под эти запросы;
- организовать отбор и обучение наставников.

Этап 5. Формирование пар «наставник – обучаемый (наставляемый)», групп «наставник – наставляемые»

- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп;
- обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника.

Этап 6. Организация хода реализации практики наставничества

- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы;
- проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени;
- при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и);
- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;
- собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;
- разработать систему поощрений наставников.

Этап 7. Завершение практики наставничества в образовательной организации

- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;
- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;
- реализовать систему поощрений наставников;
- организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;
- сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.

Основные методы наставнической деятельности:

- методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых),

	<p>выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности; ➤ создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития; ➤ создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника); ➤ методы диагностико-развивающего и контролирующего – оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.); ➤ методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых; ➤ нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами (например, школьников с представителями профессиональных образовательных организаций, вузов, предприятий работодателей); ➤ методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации; личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности); ➤ информирование (в том числе в форме инструктирования); ➤ консультирование.
<p>Результаты и эффекты практики – изменения, которые влечёт за собой реализация практики</p>	<p style="text-align: center;">Для личности:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ повышенная мотивация к учебе и саморазвитию, ✓ сформированная осознанная позиция, необходимая для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; ✓ создание условий для формирования активной гражданской позиции; ✓ низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей; ✓ укрепление сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров; ✓ развитые коммуникативные навыки,

	<p>способствующие горизонтальному и вертикальному социальному движению;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ наличие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций; ✓ высокая эмоциональная устойчивость. <p>Для образовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ – повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации; ✓ - численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке; ✓ увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; ✓ численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником); ✓ увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; <p>численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников</p>
<p>Риски</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ досрочный выход детей из практики по объективным (переход в другое ОО, изменение места жительства, состояние здоровья) и субъективным (нежелание работать) причинам; ▪ организационные трудности (высокая занятость детей и накладывающиеся друг на друга мероприятия); ▪ противоречия между условиями воспитания в школе и реальной социальной средой; ▪ недостаточность учебно-методического материала; ▪ отсутствие необходимых помещений (нехватка помещений для проведения необходимых мероприятий: актового зала, комнат для сборов и собраний участников).
<p>Контакты лица, ответственного за взаимодействие по вопросам реализации практики</p>	<p>barkovaolga@rambler.ru</p>