

Согласовано
на заседании педсовета
протокол № 2
от 15.10.2023г.

Утверждаю
Директор М.А. Жигалова
приказ № 175 от 15.10.2023г.



Программа наставничества
"Знаешь сам - помоги другим"
(создание эффективной модели наставничества ученик- ученик)

Автор-составитель:
Тихонова С.А., наставник
учитель удмуртского языка и литературы

Пужмезь, 2023

Содержание программы

1. Пояснительная записка	2-6
1.1 Актуальность разработки программы.....	2
1.2 Нормативно-правовое обеспечение.....	3
1.3 Цель и задачи программы.....	3-4
1.4 Срок реализации программы.....	5
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии.....	5-6
2. Содержание программы	7-11
2.1 Основные участники программы и их функции.....	7-9
2.2 Механизмы управления программой.....	10-11
3. Оценка результатов программы и её эффективности	12-17
3.1 Организация контроля и оценки.....	12-13
3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы.....	13-20
4. План мероприятий по реализации программы наставничества «Ученик-ученик»	23-24
5. Список литературы	24

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Важность возрождения традиций наставничества подчеркивается на уровне государственной политики. Каждый человек талантлив, и задача власти, общества - помочь ему открыть в себе этот талант и предоставить возможности для его развития, реализации. Значимая роль в развитии таланта принадлежит наставнику. Наставник передает наставляемому знания, опыт и отношение к жизни. Он помогает человеку раскрыть талант, узнать свое предназначение, найти свой путь и уверенно идти по нему.

Наставничество - отношения, в которых более опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, касаются широкого круга вопросов личного развития, жизненного пути.

Наставничество в современном динамичном мире – это эффективный инструмент личностного развития, расширения возможностей, формирования новых навыков и компетенций.

Наставник - это любой значимый человек, на опыт которого ребенок может и хочет опираться. Различные методы работы наставника позволяющие в кратчайшие сроки обеспечить передачу знаний и навыков от более опытного человека к менее опытному.

В программе наставничества «Ученик - ученик» определяются цели, задачи, порядок внедрения методологии для таких форм воздействия, как: «Успевающий - неуспевающий», «Лидер - пассивный», «Равный - равному», «Адаптированный - неадаптированный», а наставниками и наставляемыми являются сами учащиеся.

1.2.Нормативно-правовое обеспечение

1. Конвенция о правах ребёнка.
2. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании» № 273-ФЗ от 21.12.2012 г.
3. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
4. Протокол N 45 от 14.05. 2010 г. "Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи";
5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11. 2014 г. N 2403-р "Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года" •Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05. 2015 г. N 996-р "Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года";
6. Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
7. Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021г №А3-1128/08 и профсоюза №657 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

Нормативные правовые акты МБОУ «Пужмезьская ООШ» Кезского района УР:

8. Устав МБОУ «Пужмезьская ООШ» Кезского района УР;
9. Программа развития МБОУ «Пужмезьская ООШ» Кезского района УР;
10. Отчет о результатах самообследования деятельности МБОУ «Пужмезьская ООШ» Кезского района УР;
11. Основные образовательные программы начального общего и основного общего образования.

1.3.Цель и задачи программы наставничества

Основная цель - раскрытие потенциала личности каждого участника пары (наставника и наставляемого), временная

помощь в адаптации к новым условиям обучения, формирование эффективной системы поддержки в изучении родного (удмуртского) языка обучающихся МБОУ «Пужмезьская ООШ» Кезского района УР в возрасте от 7 лет.

Задачи:

- Помощь в реализации учебного потенциала.
- Улучшение образовательных, творческих результатов.
- Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
- Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
- Комплексное освоение обучающимися различных видов деятельности в рамках освоения образовательных программ.
- Обеспечение оптимального использования времени и ресурсов.
- Установление и расширение деловых контактов, способствующих повышению мотивации обучающихся к освоению образовательных программ и постоянному саморазвитию.
- Раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории.
- Обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе.
- Формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности.
- Выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

Ожидаемые результаты

- повышение учебного потенциала (мотивированность, повышение качества обучения);
- увеличение количества призовых мест в конкурсах различного уровня;
- научились концентрировать внимание на проблеме, планировать процесс ее решения, прогнозировать риски и решать проблему;

- способны справляться с неуверенностью, поучениями и критикой;
- понимают ценности саморазвития и саморегуляции;
- используют эффективные формы и методы работы в коллективе;

1.4.Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.
Начало реализации программы наставничества с 01.09.2023 г. срок окончания 31.05.2024 г.

1.5.Применяемые формы наставничества и технологии

Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах по следующей форме – «ученик-ученик».

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

Вариации ролевых моделей

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик-ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- «Успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- «Лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- «Равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом;
- «Адаптированный – неадаптированный» - поддержка и помощь в период адаптации к новым условиям обучения.

Возможные варианты программы наставничества «ученик – ученик»

<i>Формы взаимодействия</i>	<i>Цель</i>
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов в изучении и овладении родным (удмуртским) языком.
«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.

В ролевой модели «равный - равному» участвуют школьники от 7 лет. Тип наставничества: взаимное наставничество. Результат программы в реальной заинтересованности и усердной работе самих наставников и наставляемых для обеспечения успешной политики антибуллинга в школе, участия в проектной деятельности, повышении результатов образовательной деятельности, социализации и др.

Взаимное наставничество дает возможность наставнику не только обучать и помогать, но и самому обучаться. Мотивация наставника в преодолении собственных страхов и комплексов, приобретение новых навыков в ходе работы с наставляемым. Эффективное использование взаимного наставничества позволит всем школьникам чувствовать себя в безопасности благодаря возможности обратиться к различным наставникам. Навыки, полученные в ходе обучения, являются важной частью социального и эмоционального развития ребенка.

Внедрение программы взаимного наставничества позволит повысить ответственность, научит формулировать свое мнение и развивать эмоциональный интеллект, значительно повысить уверенность и улучшить самооценку.

2.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1.Основные участники программы и их функции

Наставники:

- 1) Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, владеющий удмуртским языком.
- 2) Ученик, имеющий высокие образовательные результаты.
- 3) Победитель школьных и районных олимпиад по удмуртскому языку.
- 4) Лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы.
- 5) Возможный участник всероссийских детско–юношеских организаций и объединений.

Наставляемые:

Пассивный тип

- 1) Ученик более низкой по отношению к наставнику уровню.
- 2) Ученик, испытывающий образовательные трудности в обучении удмуртского языка.
- 3) Ученик, имеющий проблемы с поведением.
- 4) Ученик, не принимающий участие в школьных и районных мероприятиях этнокультурной направленности.

Активный тип

- 1) Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Критерии выдвижения наставников

Общими и обязательными критериями являются:

- наличие личного желания стать наставником;
- авторитетность в среде обучающихся;

- высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному развитию.

Права и обязанности наставника

Наставник обязан:

- помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством школе, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;
- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана.

Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику.

Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план в рамках организации работы наставнической пары;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;

–при невозможности установления личного контакта с наставником обращаться к куратору и руководителю образовательной организации о замене наставника.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют основные функции: повышение уровня подготовки обучающихся, передача опыта (знаний, умений и навыков), обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы для достижения высоких результатов по образовательным программам в соответствии с ФГОС.

2.2.Механизмы управления программой

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности:

- индивидуальные встречи;
- подготовка к мероприятиям школьного сообщества;
- организация совместных конкурсов и проектных работ;
- совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации);
- проектное волонтерство;
- возможна интеграция в классные часы.

Основные принципы наставничества

- Добровольность.
- Системность.
- Коммуникативность - способность к быстрому и оперативному общению.
- Гуманность.
- Соблюдение прав наставника и наставляемого;
- Конфиденциальность;

- Ответственность;
- Искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- Взаимопонимание;
- Способность видеть личность.

3.ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1.Организация контроля и оценки

Курировать, контролировать всю программу в целом будет куратор наставничества в ОУ. Контролировать и оценивать работу наставляемых и наставников будут также учитель удмуртского языка и литературы, классные руководители.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта, на заседании при администрации, как один из рассматриваемых вопросов. Итоговый контроль будет происходить на методическом совете, специально посвящённому теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых.

Оценка результатов

1. Основные показатели:

- процессуальные - сколько участников было охвачено за время осуществления программы, сколько встреч, мероприятий проведено и др.;
- результирующие: сколько пар полностью реализовали программу, каковы приобретенные в ходе программы умения и навыки наставляемого, изменение отношения к чему-либо (обретение новых жизненных перспектив, повышение самооценки и др.), насколько он удовлетворил свой запрос;
- информационные (данные куратора, территория реализации программы);
- количественные (число наставников, число стартовавших пар, число завершивших программу пар, число наставляемых, число проведенных мероприятий программы);
- качественные (уровень удовлетворенности участников программы), степень готовности продолжить участие в программе (наставники) или рекомендовать ее сверстникам (наставляемые).

2. Процедуры оценки:

- самооценка наставляемых. Организуется через устные и письменные опросы, беседы, шкалирование и т.д.;

- оценка со стороны куратора. Возможные методы: опросы, беседы, наблюдение (внешнее и включенное, явное и скрытое),
- оценка со стороны наставников;

Одним из рекомендованных методов оценивания является субъективно-определяющий метод. В процессе могут принимать участие все члены программы. Они оценивают эффективность проекта, аргументируют свое мнение и выставляют баллы (ставят отметку на шкале).

3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Непосредственные результаты для наставляемого лежат в области образовательного и личностно развивающего направления.

Тип изменений	Образовательное	Личностно-развивающее
Личностные	Наличие личных образовательных целей. <i>Показатели:</i> признает наличие цели, формулирует цель.	Навыки самоменеджмента <i>Показатели:</i> завершил программу; сообщает, что развил данные навыки.
Межличностные	Навыки сотрудничества с наставником. <i>Показатели:</i> завершил программу; удовлетворен сотрудничеством с наставником.	Успешная коммуникация на темы личного развития
Социально-значимые	Образовательные планы <i>Показатель:</i> составил с наставником образовательный маршрут	Личностно-значимые планы <i>Показатель:</i> составил с наставником образовательный маршрут

Куратор программы наставничества использует для самодиагностики следующую таблицу, указав баллы по шкале от 1 до 10.

	Критерии	Количество баллов
Практический опыт	Определение варианта реализации программы в заданных условиях	
	Организация предварительного, подготовительного и основного этапа программы	
	Организация текущего и итогового оценивания программы	
	Популяризация программы	
Умения	Определять тип и особенности программы наставничества, границы ее применения	
	Подбирать наставников	
	Составлять общий график программы	
	Интерпретировать статистические и качественные данные оценки и наблюдения	
	Оценивать риски программы	
Знания	Типология программы наставничества	
	Структура программы наставничества	
	Условия результативности и эффективности программы наставничества	
	Особенности детей и подростков как участников программы наставничества	
	Обязанности куратора	
	Типичные сложности при организации и реализации программы, меры по их предупреждению	

Наставник использует для самодиагностики следующую таблицу, указав баллы по шкале от 1 до 10

	Критерии	Количество баллов
Практический опыт	Успешность взаимодействия с наставляемым	
Умения	Устанавливать деловые отношения с наставляемым	
	Разрешать нестандартные и конфликтные ситуации	
	Использовать активное слушание	
	Формулировать и задавать открытые вопросы	
	Помогать наставляемому осуществить рефлекссию	
	Брать ответственность за свои решения	
	Проявлять эмпатию и сопереживать	
Знания	Сохранять конфиденциальность	
	Четкое представление о цели наставничества	
	Правила программы	
	Рекомендуемое содержание встреч наставников и наставляемых	
	Обязанности наставника	

В расширенных форматах оценивания оценивается также удовлетворенность и рост компетенций наставляемых и наставников.

Анкета наставляемого и родителя (законного представителя несовершеннолетнего) (до начала работы)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы?

13. Что для Вас является особенно ценным в программе?

14. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника (до начала работы)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

11. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

12. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставляемого (по завершению работы)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3.Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Оцените помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько был понятен план работы с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы? _____

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14.Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

15.Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

16.Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

17.Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Портфолио наставника

Фамилия, имя, отчество	
Место учебы	
Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность (например: приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта и др.)	
Мои достижения в учебе (например: отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4»), победитель/призёр олимпиад, НПК, конкурсов и др.)	
Мои достижения в спорте (например: имею первый юношеский разряд по шахматам; победитель/призёр в соревновании и др.)	
Мои достижения в общественной работе (например: член совета старшеклассников, активный участник волонтерского движения и др.)	
Наиболее значимые грамоты и благодарности (на уровне школы, района, республики)	

Директору

(полные ф.и.о., класс
кандидата в наставники)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим (ей) в Программе наставничества на 2023 – 2024 учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на _____ листах
2. согласие родителей (законных представителей)
- 3 _____ на _____ листах
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве ознакомлен(а).

«__» ____ 2023 г.

Подпись Расшифровка подписи

Директору

(полные ф.и.о. родителя/
законного представителя
кандидата в наставники)

Согласие родителей (законных представителей)

Я, _____, даю свое согласие на участие дочери (сына)
_____ в Программе наставничества в 2023-2024 учебном году

« ____ » _____ 2023 г.

Подпись

Расшифровка подписи

4. План мероприятий по реализации программы наставничества «Ученик-ученик»

№ п/п	Наименование мероприятия (деятельность по его подготовке)	Сроки проведения	Мероприятия	Ответственные
1	Планирование	сентябрь	Сформировать базы наставников и наставляемых, изучение запросов, анализ информации по классам, выявление детей, испытывающих трудности в изучении удмуртского языка, актуализация списков детей «неуспевающих». Подбор кандидатов на роль наставников, из числа успевающих учеников 8-9 классов.	Куратор программы, учитель удмуртского языка и литературы
2	Организация	октябрь	Проведение отбора наставников по критериям в соответствии с поставленными целями программы.	Куратор программы, учитель удмуртского языка и литературы
		октябрь	Проведение куратором методической работы с наставниками, обеспечение наставников необходимым пакетом методических разработок по взаимодействию в парах и группах (Приложение 1). Разработка памятки наставника (Приложение 2).	Куратор программы Наставники
		ноябрь-май	Организация работы наставнических пар. Куратор и учитель обеспечивают сопровождение для взаимодействия в парах и группах.	
3	Мотивация	ноябрь-май	Проведение работы с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к учебе, культур и т.п.	Куратор программы Наставники
4	Координация	ноябрь, январь, март	Составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и тьютора для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы	Куратор программы Наставники учитель удмуртского языка и литературы

5	Анализ и контроль	апрель-июнь	Установка обратной связи от наставников, наставляемых и куратора. Подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнение с установленными показателя эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Поощрение наставников. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров.
---	-------------------	-------------	---

5.Список литературы

1. Выготский Л. С. Психология / Л. С. Выготский. – Москва : Апрель-пресс : ЭКСМО-пресс, 2000. – 1006 с.
2. Гамезо М. В. Возрастная и педагогическая психология : учеб. пособие / М. В. Гамезо, Е. А. Петрова, Л. М. Орлова. – Москва : Педагогическое общество России, 2009. – 512 с.
3. Липатов С. Е. Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников / С. Е. Липатов // Национальные приоритеты России. – 2014. – № 2 (12). –с. 31–32.
4. Чуланова О. Л. Возможности и риски наставничества и баддинга как методов обучения и развития персонала /О. Л. Чуланова // Материалы Афанасьевских чтений. – 2018. – N 3. – с. 6–16.
5. Шилова О. Н. Современные модели наставничества начинающих учителей / О. Н. Шилова, М. Г. Ермолаева, Г. Р. Ахтиева // Образование: ресурсы развития: вестник ЛОИРО. 2018. No 4. с. 65–66.