

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Новогеоргиевская средняя общеобразовательная школа Октябрьского муниципального округа»

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора
по УВР


Захарова О.И.

УТВЕРЖДЕНО

Директор



Бочкова Т.Н.

Приказ №141/Р.О.
от 02 сентября 2024 г.

**Программа
наставнической практики по направлению «ученик-ученик»
в МОБУ Новогеоргиевская СОШ**

Тема: «Школа ученического актива: командное взаимодействие для организации разновозрастного наставничества».

Актуальность: Одним из приоритетных направлений в воспитательной системе школы является развитие ученического самоуправления, целью которого является развитие личности, обладающей активной жизненной позицией, социальной компетентностью и социализацией. Ребята из органов ученического совета активные, целеустремленные, деятельные. За время работы в совете получают опыт в различных видах деятельности и успешно применяют его. С 2019 года они принимают участие в работе региональной школы «Лидеры ученического самоуправления», в которой одним из конкурсных испытаний являлось создание проекта. Обучающимся, входящим в совет ученического самоуправления, представилась возможность принять участие в роли наставников.

Цель – разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Подготовка актива и преемников к работе в совете ученического самоуправления

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.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психозэмоционального 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 ВШК и ПДНиЗП.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Мероприятия:

1. изучение и систематизация материалов по наставничеству;
2. проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых;
3. информирование обучающихся и родителей (законных представителей) через социальные сети;
4. проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества;
5. подготовка и проведение общешкольных мероприятий;
6. создание группы «Школа вожатых» для организации отдыха во время проведения летнего пришкольного лагеря;
7. анализ проделанной работы;
8. разработка и корректировка плана совместной работы;
9. проведение мониторинга удовлетворенности участия в программе.

Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МОБУ Новогеоргиевская СОШ в данной многофункциональной модели наставничества рассматривается форма наставничества: «Ученик – ученик».

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- ☐ Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- ☐ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном уровнях.
- ☐ Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- ☐ Поддержка системы наставничества через школьную газету.

- ☐ Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- ☐ Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- ☐ Доска почета «Лучшие наставники».
- ☐ Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- ☐ Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- ☐ Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- ☐ Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы

Сроки: сентябрь - июнь.

Этапы реализации:

I этап: подготовительный (сентябрь). Информирование обучающихся, родителей и учителей об организации школы актива.

II этап: диагностический (сентябрь - октябрь). Анкетирование обучающихся на выявление лидерских качеств.

III этап: практический (октябрь - июнь). Набор обучающихся в школу актива, обучение, разработка плана мероприятий, проведение мероприятий.

IV этап: аналитический (май). Проведение мониторинга. Информирование обучающихся, родителей (законных представителей). Корректировка плана.