

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8» с. Мельгуновка
Ханкайского муниципального округа Приморского края



УТВЕРЖДАЮ
Директор школы

С.В. Бажутова
« _____ » 2022 г.

Персонализированная программа наставника

Крамар Елены Федоровны

с. Мельгуновка, 2022 г.

Пояснительная записка

Наставник имеет особое значение в процессе формирования личности учащегося. Это представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от наставника к наставляемому.

Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников взаимодействия: доверительная беседа, консультации различного характера (как психологические, так и предметные), психологическая поддержка в сложные для наставляемого моменты (до, во время и после конкурсов, олимпиад, соревнований), совместное участие в мероприятиях, направленных на формирование стойкой жизненной позиции (вебинары, проектная деятельность).

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе с одаренными детьми.

Актуальность

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри МБОУ СОШ № 8 с. Мельгуновка, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей, позволяющих успешно ориентироваться в быстро меняющихся требованиях окружающего мира.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Общие положения

Нормативно-правовая база:

- 1.ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48.
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
4. Приказ Губернатора Приморского края «Об утверждении паспорта регионального проекта «Учитель будущего» от 30.04.2019
5. Приказ от 15.09.2022 № 66 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в МБОУ СОШ № 8 с. Мельгуновка»
6. Положение «О реализации программы (системы) наставничества в МБОУ СОШ № 8 с. Мельгуновка»

Цель и задачи программы наставничества

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- низкий процент обучающихся, которые знают, как правильно реализовать свои способности;
- неумение обучающихся быстро адаптироваться в новых условиях;
- низкий процент сформированности умения переносить имеющиеся знания, умения и навыки на новые объекты деятельности.

Поэтому **цель** программы наставничества – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого (обучающегося), необходимое для успешной личной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и

профессиональной ориентации обучающихся, разносторонняя поддержка обучающегося в новых условиях обучения.

Программа наставничества способствует решению следующих **задач**:

- помощь в раскрытии и оценке личного, творческого и профессионального потенциала обучающегося;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- развитие лидерских навыков и метакомпетенций.

Организационные основы наставничества

1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы
2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по учебно-воспитательной работе – куратор программы наставничества .
3. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве МБОУ СОШ № 8 с. Мельгуновка.

Индивидуальный план развития ребенка

| | |
|--|--|
| <p>Ваша долгосрочная цель (4 года) Опишите долгосрочную цель. Что хотите создать? Кем стать? Какое влияние оказать?</p> | <p>Помощь обучающемуся в реализации своего потенциала посредством подготовки к участию в конкурсах и олимпиадах различного уровня; создание личности, готовой к решению проблем путём использования знаний, умений и навыков, полученных в процессе обучения.</p> |
| <p>Мотивация долгосрочной цели Почему это важно для вас?</p> | <p>Невозможно подготовить ребёнка ко всему, с чем ему предстоит столкнуться во «взрослом мире», но важно научить его использовать свой потенциал для решения различного рода задач/проблем.</p> |
| <p>Цель 1 Цель развития на программу наставничества?</p> <p>Над чем ребенок может поработать с наставником? Убедитесь, что цель развития подразумевает работу ребенка над собой, а не только достижение внешних результатов.</p> | <p>Формулировка цели: методическое сопровождение в процессе учебной и внеурочной деятельности</p> |
| | <p>Индикаторы: как поймете, что цель достигнута?</p> |
| | <p>1 Положительная динамика в учебной и внеурочной деятельности</p> |
| | <p>2 Поддержание познавательного интереса на должном уровне</p> |
| <p>3 Статусы «призёра» и «победителя» в мероприятиях различного уровня</p> | |
| <p>4 Желание ребёнка не останавливаться на достигнутом</p> | |
| <p>Действия по достижению цели Что планируете делать (конкретные шаги) для достижения цели ребенка.</p> | <p>1 Классно-урочная (работа в парах, в малых группах), разноуровневые задания, творческие задания; конкурсы</p> |
| | <p>2 Консультирование по возникающим</p> |

| | |
|--|---|
| | проблемам |
| | 3 Вовлечение в дискуссии, беседы на уроках и на классных часах |
| | 4 Вовлечение в игры, состязания, турниры |
| Цель 2 Цель развития на программу наставничества? | Формулировка цели: углубленное психолого-педагогическое изучение ребенка, выявление его индивидуальных особенностей. |
| Над чем ребенок может поработать с наставником? Убедитесь, что цель развития подразумевает работу ребенка над собой, а не только достижение внешних результатов. | Индикаторы: как поймете, что цель достигнута? |
| | 1 Умение ребёнка адаптироваться к новым условиям образовательной среды |
| | 2 Умение ребёнка правильно распределять свои силы при работе с задачами разной сложности |
| | 3 Умение ребёнка анализировать ситуации «успеха» и «неуспешности», делать выводы и строить/корректировать дальнейшую работу |
| | 4 Умение ребёнка преодолевать кризисные моменты |
| Действия по достижению цели | 1 Совместное участие в вебинарах психологической грамотности для подростков |
| Что планируете делать (конкретные шаги) для достижения цели ребенка. | 2 Совместное участие в тренингах-интенсивах «Навыки 21 века» |
| | 3 Консультирование ребёнка на разных этапах конкурсов, олимпиад |
| | 4 Совместная работа по формированию навыков ставить конкретные цели, планированию своей деятельности |
| | 5 Консультирование родителей по вопросам предупреждения нервно-психического переутомления |
| Цель 3 Цель развития на программу наставничества? | Формулировка цели: развивать активность и самостоятельность, расширять возможности обучения и самообучения |
| Над чем ребенок может поработать с наставником? Убедитесь, что цель развития подразумевает работу ребенка над собой, а не только достижение внешних результатов. | Индикаторы: как поймете, что цель достигнута? |
| | 1 Активное участие ребёнка во внеклассных и внеурочных мероприятиях (согласно его интересам и желаниям) |
| | 2 Сформированность умения самостоятельно добывать знания, необходимые для решения конкретных задач |
| | 3 Сформированность уровня культуры межличностных отношений |
| | 4 Умение находить выход из сложных ситуаций |

| | |
|--|---|
| | путём применения знаний, умений и навыков, полученных в процессе учебной деятельности, а также из личного опыта |
| Действия по достижению цели Что планируете делать (конкретные шаги) для достижения цели ребенка. | 1 Включение обучающихся в коллективно-творческие дела класса |
| | 2 Включение обучающихся в систему дополнительного образования (по интересам) |
| | 3 Индивидуальные занятия с ребёнком |
| | 4 Совместное составление краткосрочных и долгосрочных проектов на различную тематику |

Диагностика сильных и слабых сторон ребенка

Методика №1. Тест на личную эффективность.

Личная эффективность - это умение делать больше и лучше, при этом затрачивая меньше времени, сил и нервов на свою повседневную работу. Повышая личную эффективность, можно ускорить свой карьерный рост и превратить ежедневную работу в праздник. Данная методика призвана показать сильные и слабые стороны.

Результат: ПОДДЕРЖКА. Вы капитан. Для вас не так важны личные достижения, главное чтобы работа была сделана максимально эффективно, следуя четкому плану. Вы обходительный, почтительный, терпеливый и сопереживающий человек.

Методика №2. Тест на определение типа личности по MBTI (основан на трудах Карла Юнга, Дэвида Керси и Изабель Бриггс-Майерс).

Тестирование MBTI проводится по методике самоотчёта: опросник, в котором испытуемый самостоятельно заполняет опросную форму — выбирает один из двух ответов на каждый вопрос. С помощью тестирования MBTI выпускники средних школ могут не только установить сильные и слабые стороны своего характера, но и определиться с выбором будущей профессии.

Результат: Тип личности ENTJ (довольно редкий, лишь 3% населения могут отнести себя к этому типу) — харизматичные, рациональные и умные люди. Не существует другого типа личности, который бы с такой же легкостью вдохновлял и вел за собой людей. У ENTJ мышление аналитического склада. Они легко улавливают суть любой проблемы, быстро просчитывают и вычисляют наиболее оптимальные пути решения той или иной задачи. При необходимости легко обучаются, но всем знаниям стремятся найти практическое применение.

Люди, принадлежащие к этому типу не боятся испытаний или трудностей, они твердо верят, что могут добиться всего, лишь бы было достаточно времени и ресурсов. Чаще всего эта уверенность впоследствии является самореализующимся предсказанием. Там, где другие типы личности сдадутся и возьмутся за другой проект, ENTJ продолжают прокладывать путь вперед и достигают впечатляющих результатов только благодаря их усилению воли.

ENTJ-личности отличные стратеги и не имеют никаких трудностей в создании сложных долгосрочных планов, которые они затем выполняют решительно и точно. Их обаяние и уверенность могут действительно сиять в деловом мире. Люди, принадлежащие к этому типу, также имеют тенденцию быть очень властными и убедительными, когда дело доходит до споров или переговоров. Это может обернуться и против ENTJ-личностей, но в основном их противник сдается под напором силы воли и непреклонной веры ENTJ в свои доводы.

ENTJ очень энергичны и обладают отличными навыками общения. Им по-настоящему нравится общаться с другими людьми и уважают тех, кто не уступает им особенно в интеллектуальных дискуссиях. У ENTJ не возникает проблем с признанием чужих талантов и такие случаи должны происходить как можно чаще, иначе уверенность ENTJ-личностей может легко превратиться в высокомерие, если ее не держать под контролем.

При этом ENTJ требуется поддержка других людей для того, чтобы быть по-настоящему эффективными. Они великие лидеры, но даже самый блестящий ум не может сделать все сам по себе. Это утверждение особенно верно для ENTJ-личностей, чья уверенность в себе зависит от реакции, которую они получают от их «аудитории».

Программа психологической поддержки ребенка на разных этапах конкурса (дистанционный и очный).

На дистанционном этапе:

- психологическое консультирование, помогающее ребёнку в его самопознании, адекватной самооценке, формировании ценностно-мотивационной сферы;
- помощь в преодолении кризисных ситуаций и достижении эмоциональной устойчивости, способствующих непрерывному личностному росту и саморазвитию;
- напоминание ребёнку о его способностях, возможностях и положительных сторонах;
- слова поддержки и одобрения, похвала (даже за незначительные успехи).

На очном этапе:

- создание у ребёнка установок «Ты можешь это сделать», «Неудача ни в коей мере не умаляет твоих личных достоинств»;
- подбадривание ребёнка (в том числе использование уместного юмора, способного разрядить обстановку и создать у ребёнка чувство психологического комфорта);
- выражение удовольствия от того, что делает ребёнок (выступает как дополнительный стимул продолжать дело или делать новые попытки достичь успеха).

Результаты

Планируемые:

- поддержание успеваемости на высоком уровне;
- снижение уровня стресса или апатии посредством вовлечения обучающегося в различные мероприятия;
- повышение творческого потенциала обучающегося;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Имеющиеся:

1. Международная Лига интеллектуальных игр – 3-е место (районный уровень)

2. Районный конкурс «Таланты без границ»:

- Номинация «Театрализованная постановка» - лауреаты 2-ой степени

- Номинация «Живая картина» - онлайн-конкурс, посвященный 190-летию основателя Третьяковской галереи П.М. Третьякова. – два 1-ых места, два 3-их места

3. Международный конкурс «Живая классика» - участие (районный уровень)

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

| критерии | показатели | оценка | | |
|---|--|---------------------|----------------|-----------------|
| | | В полной мере 26 | Частично 16 | Не проявился 06 |
| Достижение целей программы наставничества | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется | | | |
| | соответствие организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе | | | |
| | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям | | | |
| | Наличие комфортного психологического климата | | | |
| | Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия | | | |
| Мнение всех участников системы | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности | | | |
| | Уровень удовлетворенности партнеров от | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | взаимодействия в наставнической деятельности | | | |
| Достижение сотрудниками требуемой результативности | Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью | | | |
| | Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция | | | |

15-18 баллов - оптимальный уровень

9-14 баллов - допустимый уровень

0-8 баллов недопустимый уровень.