



**Аннотация к стендовому докладу
«Раскрытие потенциала личности обучающихся
посредством клубного формата наставничества»
Сокина Любовь Александровна, ГБОУ СОШ № 31**

"Никакие знания не передаются иначе как от человека к человеку, за каждым успешным человеком в любой сфере всегда стоит наставник. Люди, которые через наставничество передают другим свои знания и навыки в рабочих профессиях, в науке, в управлении вызывают уважение. Наставничество не решается административным путем, наставничество – это когда человек вкладывает душу, делится секретами профессии, которые позволили ему самому быть лучшим".

Сергей Кириенко

Единственный разумный способ обучать людей – это подавать им пример.

Альберт Эйнштейн

Работая в школе не первый год, я понимаю, что подход к современному поколению нужно искать не только в изменениях форм и методов обучения, но и во включении в работу системы наставничества в разных её формах. От наставника зависит многое: он может внести большой вклад в развитие личности. Кроме этого, в наставничестве очень важно взаимодействие, психологическое совпадение для эффективной совместной деятельности. А кто в современном мире имеет наибольшее влияние на обучающихся? Конечно же, одноклассники или ребята из других классов – те же ученики, находящиеся на более высокой ступени образования и обладающие организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Имея опыт работы с детьми не только в общеобразовательной организации, но и в сфере дополнительного образования, а также в рамках деятельности детских и молодежных общественных объединений, я продолжаю работу в рамках формы наставничества «ученик-ученик», то есть, когда дети учат детей и являются примером для подражания, уже с позиции практики: механизма реализации данной формы наставничества.

Именно поэтому и было принято решение о создании клуба «Точка развития», для решения сразу нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников наставнических отношений.

Точка развития – это:

- Дружба
- Развитие
- Вдохновение
- Мастер-классы
- Клубные встречи и чаепития
- Конкурсы и фестивали
- Арт-терапия
- Взаимоподдержка и взаимовыручка
- Творческие мастерские
- Обмен информацией и новыми идеями
- Пространство для творчества и воображения
- И многое другое...



Проблемы, на решение которых направлена практика:

- Низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции; отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- Низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей; кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- Конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение; отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;

Наставничество по формуле «ученик-ученик» — это, в первую очередь, добровольный вид деятельности. Включаются в эту деятельность социально активные обучающиеся. Ученик-наставник – это ребенок, обладающий сформированным комплексом личностных качеств: уверенность в себе, трудолюбие, коммуникабельность, толерантность, ответственность, лидер в группе (классе), имеет высокие достижения в учебе, в творческой деятельности и т.д. Это ученик, обладающий достаточным социальным интеллектом. И, самое главное, имеющий большое желание помогать своим товарищам. Все мы хорошо понимаем, что дело будет спориться, если у участников деятельности есть желание этим заниматься. Наставник в модели «ученик-ученик» не определяется педагогом, а определяется неформально.

В клуб вошли обучающиеся 1-х и 10-х классов. Роли наставников выполняют сами ребята, а я как учитель являюсь координатором процесса. Программа нашего клуба имеет разные вариации и формы: «ученик – ученик», «ученик-учитель», «отличник – двоечник», «лидер – тихоня», «равный – равному».

В своей работе мы руководствуемся следующими принципами:

- добровольность
- гуманность
- соблюдение прав
- ответственность
- желание помочь
- взаимопонимание
- способность видеть личность



Определенные умения сложно развить самостоятельно, особенно если они связаны с soft-skills. Наставничество в этом очень выручает и ребята, кроме всего прочего, знакомятся с миром новых для себя компетенций 21 века – 4К. По словам Сократа, главное — чтобы наставник «пробудил душевные силы ученика».

Встречи клуба происходят, в основном, пару раз в неделю (по индивидуальному графику). Ребята учат друг друга всему, чему учатся сами. Рисуют, поют, играют на инструментах, читают стихи, танцуют, занимаются спортом, играют в настольные игры, в том числе шахматы, программируют, помогают в учебной деятельности и мотивируют. У нас в клубе можно научиться всему. Главное – быть открытым ко всему новому.

Этапы нашего наставничества:

- «Я расскажу – ты послушай!»
- «Я покажу – ты посмотри!»
- «Сделаем вместе!»
- «Сделай сам – я подскажу!»
- «Сделай сам и расскажи, что сделал!»



Участники практики

В клуб вошли обучающиеся 1-х и 10-х классов. При этом, не только старшие обучающиеся являются наставниками. Роли меняются.

К наставникам различных уровней предъявляются высокие требования к личностным компетенциям:

- Гибкость мышления
- Толерантность
- Эмпатия
- Рефлексия
- Эмоциональная устойчивость
- Проектная деятельность
- Учебная мотивация
- Гибкие навыки: эмоциональный интеллект, критическое мышление, soft-skills



Условия применения практики

Формирование пар/групп наставник-наставляемый(е) происходит по одной из трех схем, в зависимости от конкретной ситуации:

- назначение сверху (куратор закрепляет за определенным наставляемым наставника), что не рекомендуется, если цели выходят за пределы задач адаптации / улучшения образовательных результатов;
- дистанционное анкетирование (наставники заполняют анкеты, посвященные их возможностям, наставляемые – их проблемам), по результатам куратор составляет пары.
- групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках/проблемах. Может производиться в формате Mentor Match («быстрые встречи» с чередованием наставляемых, которые переходят от одного наставника к другому). По окончании встречи наставники и наставляемые изъявляют желание составить с кем-то наставническую пару, при совпадении желаний пара организовывается.

Наставник:

- активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления;
- ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты и результаты во внеурочной деятельности;
- лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.
- возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.

Наставляемый:

- социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени;
- обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением;
- учащийся, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Девиз наставников: *«Мы открываем ВМЕСТЕ то, что ЗНАЮ Я».*

Цель практики: Создание развивающе-поддерживающей среды в образовательной организации для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной самореализации, а также создание условий для самоопределения и профессиональной ориентации всех участников клуба.

Мы хотим, чтобы результатом нашей работы стал высокий уровень включенности ребят во все социальные, культурные и образовательные процессы школьной и внешкольной жизни, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон как обучающихся, так и коллективов. Ребята-наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Наставник получает одобрение и закрепленный лидерский статус, чувствует свою причастность к школьному клубу, развивает гибкие навыки, получает знаки отличия.

Наставляемый улучшает свои гибкие навыки, образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, у него повышается мотивация учебной и внеучебной деятельности, развивается осознанность и самостоятельность, умение эффективно общаться.

Концептуальная идея практики. Программа направлена на формирование у обучающихся навыков конструктивного взаимодействия в процессе совместной работы, развитие творческих способностей, удовлетворение индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и социальном развитии.

Новизна клуба наставничества «Точка развития» заключается в том, что она предназначена для разновозрастной группы обучающихся. Во время обучения все учащиеся пробуют себя в различных творческих ситуациях. Работа в клубе педагогически целесообразна, т.к. при ее реализации учащиеся постигают информационно-коммуникационные технологии, которые в

современном мире становятся важным и неотъемлемым компонентом, способствующим формированию социального сознания, толерантного отношения к людям, прививают навыки профессиональной деятельности.

Результативность практики

- Сформировано открытое сообщество, где выстроены доверительные и партнерские отношения как внутри образовательной организации, так и в социуме.
- Каждому участнику предоставлены ресурсы и возможности для осознанного развития и приобретения необходимых навыков XXI века для профессиональной и личной самореализации.
- Оказана помощь в реализации лидерского потенциала.
- Улучшены показатели деятельности по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- Создана база для подготовки обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- Организовано участие обучающихся в социально-значимой, в том числе, добровольческой (волонтерской) и проектной деятельности, которая способствует становлению активной жизненной позиции

Эффективность практики

- Высокий уровень включенности наставляемых и наставников во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- Улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета;
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
- Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

Средства, формы и методы реализации практики

Рассмотрев основные цели и задачи создания клуба, можно увидеть, что кроме ученика-наставника и ученика-наставляемого, здесь присутствует третий человек – куратор. Куратор помогает формировать ученические пары и организует семинары, мастер-классы, тренинги и другие мероприятия для обучения наставников. Задача куратора – дать наставнику практический инструмент для работы с наставляемым.

В нашей школе мы пользуемся такими разработками: приложение Newmentor, Дэвид Клаттербак «Классный коучинг и наставничество для детей: руководство для учителей. Практическое пособие для развития коучей и наставников школьного возраста», серия рабочих тетрадей программы наставничества «Плюс один» национального ресурсного центра «Ментори».



Рассмотрим процесс наставнического взаимодействия более подробно:

1. Проведение мотивационной встречи с наиболее активными учениками, на которой руководитель программы (куратор) – рассказывают о наставничестве и его истории, формате, планах и возможных результатах. А также представление программ наставничества на педагогическом совете, родительском совете и ученическом совете.
2. Сбор заявок от желающих попробовать себя в роли наставника.
Анкетирование включает вопросы о ресурсах потенциальных наставников: навыки, знания, возможная частота встреч. Тестирование – вопросы о реальных коммуникационных возможностях и уровнях эмпатии. Возможна встреча со школьным психологом.
3. Обучение наставников происходит в формате регулярных встреч (около 3-4) с куратором программы, на которых учащимся-наставникам предлагаются ролевые ситуации («отличник – двоечник», «лидер – тихоня» и т.д.), которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией.
4. Формирование пар/групп наставник-наставляемый(е)
5. Этапу работы по решению поставленной перед парой / группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций, талантов и умений как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:
 - выявление сильных сторон с перспективными зонами роста;
 - формулировка приоритетных целей развития с их конкретным переложением на временные отрезки (**Период реализации практики**): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта, участие в олимпиаде, развитие определенного навыка / прикладного умения, до долгосрочных (1-2 года), например, вопросы подготовки к экзаменам, перехода на следующий образовательный этап, творческая / спортивная реализация.
6. Куратор контролирует ход работы наставнических пар, не вмешиваясь во внутренние взаимоотношения наставника и наставляемого, если от участников взаимодействия не поступит соответствующая обратная связь, следит за организационными моментами и системностью встреч. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый могут заполнять специальный дневник, оценивать результаты и рефлексировать.
7. После того как проблема наставляемого (адаптация, поведение, успеваемость, особые образовательные потребности) решена, ученик-наставник и ученик-наставляемый представляют свои выводы, результаты и обратную связь куратору, либо на общей встрече другим парам. Проходит рефлексия реализации данной формы.
8. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых поощряются за активную общественную и культурную работу, награждаются грамотами / памятными сертификатами / значками наставников, признаются активными участниками школьного сообщества.

Наставническая деятельность необходима в каждой образовательной организации, как одна из форм социально значимой деятельности обучающихся, способствующей личностному совершенствованию, приобретению новых знаний и навыков, выявлению способностей, стимулированию инициативы и творчества, формированию активной социальной позиции, опыта ответственного отношения к жизни, к себе и окружающим людям, дающая каждому возможность быть созидателем. А также как одна из форм межличностного и межгруппового взаимодействия детей разных возрастов, систематическая и целенаправленная деятельность по передаче опыта, знаний, ценностей и традиций.

Дополнительные материалы (дипломы за победу клубного объединения, трансляция опыта): <https://cloud.mail.ru/public/UUCv/zhaCTyAJM>

