

**БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА ОМСКА
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 110»**
г. Омск, 644058 ул. 6 Станционная, д.11, (3812) 42-73-00; e-mail: school110@bou.omskportal.ru

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Наставничество сверстников на уроках иностранного языка»
на 2022-2023 учебный год**

Направление: компетентностно-ориентированное наставничество

Форма наставничества: ученик – ученик

Ролевая модель: успевающий – неуспевающий

2022 год

Программа наставничества «Наставничество сверстников на уроках иностранного языка» разработана на основании методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145, на основе Методических рекомендаций для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях, утвержденных Министерством образования Омской области 18.09.2020 г., Распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020 № 119-р «О внедрении 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, на территории Омской области».

Разработчик: Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Наставничество сверстников на уроках иностранного языка»

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
1.		<i>Пояснительная записка</i>
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества В современных условиях иноязычное общение становится существенным компонентом жизнедеятельности общества, в связи с этим значительно возрастает роль дисциплины «иностранному языку».</p> <p>Компетентностно-ориентированное обучение иностранному языку признается в настоящее время приоритетным направлением в обновлении образования.</p> <p>Появилась настоятельная необходимость по-новому взглянуть на процесс обучения иностранному языку.</p> <p>2. Предпосылки внедрения программы наставничества Одной из наиболее актуальных проблем в современном образовании является снижение мотивации к обучению, в целом, и к изучению иностранного языка, в частности. Учебная мотивация, пути ее формирования и повышения изучались многими отечественными и зарубежными исследователями. На ее уровень оказывают влияние личностные характеристики и установки обучающихся, интеллектуальный потенциал и ряд других факторов.</p> <p>Одним из способов повышения эффективности обучения иностранному языку может стать наставничество сверстников. Оно дает возможность преподавателю организовать работу аудитории с разным уровнем знаний и способностей так, чтобы каждый обучающийся получил шанс улучшить свои академические достижения. При этом степень вовлеченности обучающихся в совместную работу будет стимулировать мотивацию к достижению учебных целей, а групповая поддержка и оценка – социальную мотивацию обучающихся.</p> <p>3. Современное состояние проблемы Среди факторов, затрудняющих развитие мотивации учащихся при освоении иностранного языка, выделяют следующие: несоответствие мотивов учебной деятельности возрасту обучающихся; недостаточное развитие самостоятельности, низкий уровень языковой подготовки; степень эмоциональной комфортности межличностных отношений с коллективом класса или с</p>

		преподавателем; недостаточный уровень владения преподавателем современными интерактивными образовательными технологиями; отсутствие эвристических элементов в проведении занятий; другие.
1.2	Цель и задачи программы наставничества	<p>Цель программы – повышение мотивации к освоению иностранного языка у обучающихся во взаимодействии наставника и наставляемого (форма «ученик - ученик») в процессе получения общего образования.</p> <p>Основные задачи программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование интереса к овладению иностранным языком у наставляемых. 2. Раскрытие личностного потенциала наставляемых, демонстрирующих низкую успеваемость по иностранному языку. 3. Повышение уровня самооценки и уверенности в себе у наставляемых. 4. Развитие самостоятельности в овладении иностранным языком у наставляемых. 5. Формирование у обучающихся компетенций, которые требуются обществу (готовность к саморазвитию и самообразованию; формирование осознанного и ответственного отношения к собственным поступкам).
1.3	Срок реализации программы	Срок реализации программы наставничества – 1 год (в течение учебного года).
1.4	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>Программа соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в Омской области. 2. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях. 3. Программа развития ОО. 4. Положение о наставничестве ОО. 5.
1.5	Применяемые формы наставничества и	При реализации программы «Наставничество сверстников на уроках иностранного языка» используется такая форма наставничества как «ученик - ученик». Данная форма наставничества предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при

технологии

котором один из них имеет более высокие учебные достижения в области иностранного языка, выраженную мотивацию к его усвоению, не является изолированным в классе по социометрическому статусу, то есть является способным оказать положительное воздействие на другого.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование осознанного подхода к реализации личностного потенциала обучающегося.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации учебной активности,
- развитие гибких навыков эффективного общения,
- оказание помощи в подготовке к пробам демонстрации достижений,
- создание комфортных условий для коммуникаций.

Процесс взаимодействия обучающихся в форме наставничества «ученик – ученик» базируется на принципах эффективности, лидерства, коллегиальности, демократии и взаимного интереса обучающихся в процессе творческого решения всех ситуаций – от образовательных до поведенческих. Взаимодействие строится по принципу межличностных, горизонтальных связей. Задачи педагога – объяснить, как осуществлять сотрудничество, контролировать работу в парах и при необходимости корректировать взаимодействие. Одно из преимуществ данной модели заключается в том, что она позволяет педагогу мобильно и гибко влиять на «выравнивание» отстающих учеников, не затрачивая много времени на объяснения. Данная модель способствует совершенствованию коммуникативных навыков; помогает предотвратить или нивелировать проблемные ситуации, связанные с низкой самооценкой обучающихся либо плохой дисциплиной.

Содержанием деятельности наставника является:

- раскрытие потенциальных личностных качеств у наставляемого;
- улучшение знания предмета;
- активизация практической работы наставляемого;
- развитие навыка межличностного общения;
- формирование интереса к предмету.

При взаимодействии наставляемого и наставника будут использоваться следующие формы контактов:

- прямое – непосредственный контакт с наставляемым в процессе проведения встреч;

		<ul style="list-style-type: none"> – открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. <p>Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> – «Я покажу, ты посмотри»; – «Сделаем вместе»; – «Сделай сам, я подскажу».
2.		<i>Содержание программы</i>
2.1	Основные участники программы и их функции	<p>Участники Программы: куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</p> <p>Куратор – заместитель директора или заведующий центром воспитательной работы и психолого-педагогического сопровождения, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества.</p> <p>Руководитель программы наставничества – учитель иностранного языка, реализующий программу наставничества.</p> <p>Наставник – активный учащийся, возможно, старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты по иностранному языку, победитель школьных или региональных олимпиад и соревнований, лидер класса / параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность).</p> <p>Наставник должен обладать следующими качествами:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Гибкость мышления – умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться одного способа действий на другой. – Критичность мышления – умение не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения, только взвесив все «за» и «против». – Коммуникативные способности – умение говорить простым понятным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним при общении, уметь слушать и слышать собеседника. – Толерантность – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного, даже неприемлемым для наставника. – Эмпатийность – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию.

		<ul style="list-style-type: none"> – Рефлексивность – способность к осмыслению собственной деятельности. – Эмоциональная устойчивость – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции. <p>Функции наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Диагностика мотивов наставляемых студентов. – Диагностика проблем и трудностей, испытываемых наставляемым. – Формирование у наставляемого установки на преодоление затруднений. – Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности. – Демонстрация образцов продуктивных приемов деятельности, общения, поведения. – Совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста. – Создание учебных (проблемных) ситуаций. – Консультирование в ситуациях затруднений, помощь в преодолении барьеров. – Разрешение проблемных ситуаций. – Посредничество во взаимодействии сопровождаемого и коллектива (обучающихся, педагогов, администрации). <p>Наставляемый – участник Программы наставничества, имеющий образовательные и личностные дефициты:</p> <ul style="list-style-type: none"> – низкий уровень языковой подготовки; – несоответствие мотивов учебной деятельности собственному возрасту; – недостаточное развитие самостоятельности; – затруднения в межличностных отношений с коллективом класса или с преподавателем.
2.2	Механизм управления программой наставничества	<p>Управление программой наставничества осуществляется руководителем программы в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p>Этапы процесса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение организационной встречи, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретными обучающимися. 2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного

тематического плана куратором проекта вместе с педагогом-предметником.

3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого (-ых).

Составление программы.

4. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенций наставляемого.

5. Оценка промежуточных итогов: может проводиться в формате рассмотрения практических результатов – подготовка и участие в практических мероприятиях тематической направленности.

6. Проверка уровня сформированности **метакомпетентности** наставляемого – **настрой на развитие, ответственность, способность к решению проблем:**

– функционального компонента: управление информацией и регуляцию мыслительных процессов, включая планирование деятельности, отслеживание процессов решения и результатов;

– ценностно-смыслового компонента: готовность к саморазвитию и самообразованию, саморефлексии;

– поведенческого компонента: освоенность дидактических единиц предмета, демонстрация практических навыков предмета, совершение эффективных действий новых ситуациях.

7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации).

Руководитель программы наставничества обязан:

– Формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;

– Отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы;

– Разработать пакет оценочных материалов для отбора наставников;

– Разработать (совместно с наставником) и утвердить индивидуальный план осуществления наставничества;

– Организовать работу наставнических пар или групп;

– Создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;

– Анализировать и распространять положительный опыт наставничества;

		<ul style="list-style-type: none"> – Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта; – Составлять график встреч для обсуждения промежуточных результатов; – Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; – Проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников; – Составлять отчет о реализации программы наставничества.
3.		<i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i>
3.1	Организация контроля и оценки	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анкета для выявления запросов наставляемых (обучающихся, молодых специалистов). 2. Анкета для выявления компетенций наставника. 3. Дневник наставника. 4. Дневник наставляемого. 5. Анкета удовлетворенности наставника. 6. Анкета удовлетворенности наставляемого. 7. Отчет наставника. 8. Лист оценки работы наставника. 9. База наставников. 10. База наставляемых <p>Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте образовательной организации.</p>
3.2	Показатели оценки результативности программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – рост языковой компетентности у 80% участников программы наставничества; – понимание и демонстрация детьми ответственного отношения к собственному обучению (не менее 80% из числа наставляемых); – состояние удовлетворенности собственными достижениями в личностном развитии и улучшение психоэмоционального состояния (положительная динамика в развитии мотивации, самооценки, уровня притязаний).
		Приложение

Вариант плана реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

	Вариант плана реализации мероприятий программы наставничества на учебный год	
1.	Заседание рабочей группы, актуализация задач реализации программы наставничества, определение ролевых взаимодействий	сентябрь
2.	Диагностирование языковой компетентности обучающихся с целью выявления базы потенциальных наставляемых	сентябрь
3.	Диагностирование языковой компетентности обучающихся с целью выявления базы потенциальных наставников	сентябрь
4.	Анкетирование на выявление компетенций наставников	сентябрь
5.	Анкетирование на выявление дефицита компетенций наставляемых	сентябрь
6.	Заседание рабочей группы, формирование наставнических пар, составление графика встреч, составление индивидуальных планов работы наставников	сентябрь
7.	Теоретические занятия для наставляемых по преодолению имеющихся затруднений	октябрь – декабрь,
8.	Консультации наставляемых по практическому выполнению мероприятий в соответствии с планами наставников	октябрь – декабрь,
9.	Заседание рабочей группы, оценка промежуточных результатов хода реализации программы наставничества	декабрь
10.	Обучающий семинар для наставников по оптимизации руководства деятельностью наставляемых	январь
11.	Практические занятия с наставляемыми по формированию языковых навыков для демонстрации достижений	январь - февраль,
12.	Консультации наставляемых по подготовке к демонстрации достижений в соответствии с планами наставников	февраль – март
13.	Презентация наставляемыми результатов работы	март – май
15.	Анкетирование удовлетворенности наставников	июнь
16.	Анкетирование удовлетворенности наставляемых	июнь
17.	Отчет наставников	июнь
18.	Заполнение базы наставников и наставляемых	июнь
19.	Заседание рабочей группы, анализ результатов реализации программы наставничества, внесение изменений в программу (по необходимости)	июнь