Министерство образования Кузбасса
Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Кузбасский региональный институт развития профессионального образования»

НАСТАВНИЧЕСТВО ПО ФОРМЕ «УЧЕНИК – УЧЕНИК»: МАРШРУТНАЯ КАРТА ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ

Автор:
Сикорская Наталья Николаевна,
учитель начальных классов
МБОУ «Гимназия № 41»

КЕМЕРОВО 2023

Оглавление

Введение ... 3

Глава 1. ЧТО ТАКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО? ... 6

1.1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ ... 6

1.2. ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В НАШЕМ КЛАССЕ ... 8

Глава 2. НАСТАВНИЧЕСТВО: РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ... 12

2.1. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ... 12

2.2. ПЕРСПЕКТИВЫ И ПУТИ РАЗВИТИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ... 14

Заключение ... 16

Список литературы ... 18

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 ... 19

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 ... 20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 ... 21

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 ... 22

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 ... 23

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 ... 25

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7 ... 26

Введение

Из книг и фильмов мы знаем, что в советской школе была интересная традиция – назначать шефство над неуспевающими. Ученики приходили домой к таким ребятам, занимались с ними, проверяли домашнюю работу. Это было очень почетно для пионеров. В целом, с наставничеством связывали возможность повышения эффективности воспитания человека (не только в школах, но и на предприятиях).

В настоящее время происходит активный поиск нового, современного образа наставничества. Особое внимание к этому институту подтверждается в том числе тем, что 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Важность практик наставничества подчеркивается в проектах «Образование», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)». На государственном и областном уровнях разрабатываются программы, направленные на содействие развитию движения наставничества в разных формах, повышение социального статуса наставника, признание роли, места наставника в обществе, распространение лучшего опыта наставников Кемеровской области – Кузбасса. Одним из таких мероприятий является конкурс «Лучшие практики наставничества».

Вопросы наставничества интересовали меня уже давно. Всегда хотелось, чтобы наш класс был лидером по среднему баллу учеников в параллели. И для этого можно было бы «подтянуть» отстающих, поддержать их и вдохновить на более успешное освоение школьной программы. Мое предложение о создании наставнического проекта было одобрено родителями и учениками. Но как его организовать, подготовиться и с чего начать? Как привлечь наставников? Как замотивировать своих учеников? Для начала нужно было разобраться с этими и другими вопросами.

Целью работы является изучение наставничества и подготовка маршрутной карты, которая позволит ученикам организовать его самостоятельно в своем классе.

Задачи исследования:

- определить, основные понятия в области наставничества,
- создать в нашем классе сообщество наставников и наставляемых,
- описать этапы и специфику программы наставничества в нашем классе,
- проанализировать результаты нашей программы наставничества,
- определить перспективы программы наставничества,
- подготовить маршрутную карту, которая позволит ученикам организовать наставничество самостоятельно,
- разместить такую маршрутную карту в сети Интернет на специально созданном сайте.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие в связи с организацией наставничества в сфере образования.

Предмет исследования – это литература, нормативные акты и другие источники информации, посвященные теме исследования.

Методы исследования:

- изучение и анализ литературы и других источников информации,
- проведение эксперимента по созданию наставничества в классе,
- опрос учителей,
- анализ полученных результатов,
- моделирование (при создании маршрутной карты (алгоритма действий), сайта для ее размещения и чат-бота для выбора наставника).

Степень изученности вопроса. Настоящая работа является одной из немногих работ, посвященных общественным отношениям, которые возникают или могут возникнуть в связи с организацией наставничества в сфере образования самими учениками. Теоретические и практические аспекты проблемы наставничества в системе образования являются объектом внимания многих исследователей (В.А. Волчек, М.А. Галагузова, А.В. Головнев, Л.Е. Шмакова, Т.А. Стальмакова и других). Работы в этой области больше ориентированы на

руководителей образовательных организаций, психологов, социальных педагогов, учителей и т.д., а не на школьников. Кроме того, самостоятельная организация наставничества школьниками (без привлечения взрослых), к сожалению, остается мало изученной.

Новизна исследования состоит в изучении практики самостоятельной организации наставничества в классе. В ходе исследования были выявлены специфика, достоинства и недостатки такой практики, сформулированы предложения по ее совершенствованию.

Теоретическую основу исследования составили работы В.А. Волчек, М.А. Галагузовой, А.В. Головнева, Т.Ю. Райфшнайдер, Н.Ю. Синягиной, Т.А. Стальмаковой, Л.Е. Шмаковой.

Теоретическая и практическая значимость работы. Изучение наставничества и анализ практики его внедрения может способствовать совершенствованию программ наставничества, разрабатываемых на различных уровнях (федеральном, областном, муниципальном, школьном). А размещенную на специально созданном сайте маршрутную карту наставничества (алгоритм действий по его созданию) смогут использовать школьники, учителя и все желающие.

Гипотеза работы: мы предположили, что благодаря наставничеству улучшатся показатели успеваемости учеников, больше раскроется их творческий потенциал, повысится интерес к учебным предметам и дополнительному образованию, а также будет создано сообщество наставников и наставляемых, на партнерских началах.

Глава 1. ЧТО ТАКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО?

1.1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Наставничество известно с древнейших времен. Оно существовало уже в первобытном обществе в виде обряда имянаречения, для подготовки к которому выделялись специальные наставники, обучавшие молодых людей определенным ритуальным правилам и умениям. Воспитание было нацелено на передачу опыта от старших к младшим, на сохранение жизненного уклада.

Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию и происходит от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С того времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, пользующийся всеобщим доверием, а наставничество ассоциируется с человеком мудрым, обладающим способностью научить, направить, часто являющимся образцом для подражания. Тогда же, в V—III вв. до н.э., древнегреческие философы (Сократ, Платон, Аристотель, Ксенофонт и др.) пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Платон, Руссо полагали, что взаимодействие наставника и ученика - это сложное искусство общения в равном положении.

Древнейшие религиозные источники донесли до нас различные исторически значимые системы наставничества (традиция гуру из индуизма и буддизма, старейшины или старцы из раввинского иудаизма и христианства). Также эту старейшую форму передачи знаний со времен средневековья использовали ремесленники (система ученичество). Особую роль наставничество приобрело в российской педагогике. Впервые в мире (1860 г.) обоснованную систему наставничества производственного обучения предложили в Московском техническом училище.

О действительном зарождении наставничества (шефства) в нашей стране можно уже говорить в 20-40 годы прошлого века. 50-60 годы считаются началом его углубленного изучения и развития, а также законодательного регулирования. Позднее, в 70-90 годы система наставничества становится частью государственной

политики, появляются награды за наставничество и серьезные научные исследования. В итоге оно становится частью профессиональной педагогики как науки. Появляются описания, как вести наставническую деятельность, как готовить самих наставников. Это был пик развития наставничества в нашей стране.

Распад Советского союза плохо отразился на нашей системе наставничества: она была забыта государством, не интересна предприятиям и рабочим. Наставничество существовало только для образования, однако применялось редко [2, С. 16-22].

С 90-х годов до 2005 года в организациях начинает распространяться профессиональное обучение и наставничество. А позднее разрабатываются его основы, которые в итоге закрепляются в официальных документах (в Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ в 2015 году [7], в Распоряжении Министерства просвещения РФ 2019 года об утверждении методологии (целевой модели) наставничества [6], в Положении об общественно - профессиональном институте наставничества в образовательных учреждениях Кемеровской области [5] и других).

В настоящее время нет единого определения понятия «наставничество». Чаще всего авторы определяют его как способ передачи знаний и навыков от опытного сотрудника к менее опытному. Различия связаны с тем, какой опыт передается (знания, навыки, правила организации и т.д.). В России до сих пор отдается предпочтение этому традиционному термину.

В конце XX – начале XXI в. термин «наставничество» вытесняется терминами «тьюторство», «коучинг», «менторинг».

- Тьютор – это консультант, куратор, преподаватель, который помогает обучающемуся в его саморазвитии, получении образования.
- Коуч – это не учитель, он помогает принимать решения (в бизнесе, карьере, личной жизни и т.д.).
- Ментор – опытный и старший профессионал, который помогает человеку в карьере, даёт советы и смотрит на всё «со стороны». Сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности [3, С. 12].

Существуют различные классификации наставничества. Например, выделяют традиционное личное наставничество (наставничество одного молодого человека одним взрослым), групповое наставничество (работа одного наставника с группой), командное наставничество (несколько взрослых работают с небольшими группами молодых людей), наставничество ровесниками, интернет-наставничество (онлайн наставничество взрослого с одним молодым человеком). В рамках еще одной классификации называют 5 моделей наставничества: обучающийся-обучающийся, педагог-педагог, педагог-обучающийся, студент-обучающийся, специалист-обучающийся. Они, в свою очередь, тоже имеют различные виды [3, С. 17-18].

Теперь я с уверенностью могу сказать, что исследуемые нами отношения по вовлечению обучающихся в процесс получения знаний правильнее именовать «наставничество». При этом такое наставничество относится к такой разновидности, как наставничество ровесниками по модели «обучающийся-обучающийся».

1.2. ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В НАШЕМ КЛАССЕ

Опрос моих учеников показал, что практически никто до 2021-2022 учебного года не участвовал в подобных программах (только 3 ученика имеют такой опыт, один из них отметил, что имеется в виду наставничество в танцах).

Из шести опрошенных учителей, наоборот, только один человек не имеет опыта. В анкетах они отметили, что участвовали в подобных программах в качестве наставников у студентов-практикантов. При этом абсолютно все опрашиваемые хотели бы поучаствовать и в качестве наставляемых (в области обучения школьников и классного руководства, по современным педагогическим и цифровым технологиям, по вопросам общения с родителями и проведения внеурочной деятельности, а также в других сферах).

Можно выделить условные этапы реализации программы наставничества в нашем классе, которые мы разработали с учетом целевой модели наставничества, предложенной В.А. Волчеком, Л.Е. Шмаковой, Т.А. Стальмаковой [1, С. 69-71].

Эти этапы отражены в маршрутной карте для школьника (Приложение № 3). Также в ней отмечены сроки мероприятий и ответственные за них лица. Пилотный модуль программы был запланирован на период с 13 сентября 2021 года по 28 января 2022 года.

Первый этап программы был связан с подготовкой условий для ее запуска. В рамках данного этапа необходимо было составить программу наставничества, согласовать ее с учителем (куратором); провести ученическое собрание (Приложение № 13), рассказать ученикам в классе, собрать предварительные запросы; информировать родителей о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия (краткую информацию изложить письменно и передать через учеников), а также выбрать руководителя программы. Таким руководителем была выбрана Боброва Анастасия Константиновна.

На втором этапе мы сформировали базу обучающихся и с учетом мнения учителей обозначили в ней запросы учеников и предполагаемые результаты наставничества. Желание стать обучающимися выразили 9 учеников нашего класса. Среди их запросов лидировали желания заниматься по русскому языку, математике. Более редкие запросы – занятия по окружающему миру, изобразительному искусству, чтению и занятия, связанные с исследовательской деятельностью.

Затем мы сформировали базу наставников, проводили с ними мотивационные и информационные беседы, старались их заинтересовать (**третий этап**). В качестве наставников заявилось 7 человек.

После этого мы приступили к формированию наставнических пар, организовали встречи для сформированных и старались поддерживать тех, кто не нашел себе пару (**четвертый этап**). Пары были построены как по модели «успевающий - отстающий», так и по модели «равный – равному».

И вот мы объявили о запуске. И **на пятом этапе** началась работа наставнических пар. Их получилось 12 (с учетом того, что некоторые ученики выступали в разных парах в разных ролях: наставника, наставляемого, а также с учетом того, что несколько человек были участниками разных пар). Большинство ребят занималось по русскому языку. Для каждой пары был выбран свой формат взаимодействия (очный, в классе перед уроками, или онлайн-формат с

использованием программы Zoom). В приложении № 9 размещены фото таких занятий. Также вместе с куратором были проанализированы сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды. Кроме того, мы завели тетради на каждого участника, в которых они делали необходимые пометки, могли систематизировать пройденное (Приложение № 10).

Наставники очень активно включились в работу. Для более удобного взаимодействия был создан чат в мессенджере WhatsApp (Приложение № 7). Ведение журнала посещения было возложено на руководителя программы (Приложение № 12). Кроме того, Настя Боброва, как руководитель программы, взяла на себя обязанность уведомлять через чат в мессенджере о предстоящих встречах, согласовывать их переносы и пр. Наставникам оказывалась и другая помощь, не только от руководителя, но и от куратора (при выборе тем для дополнительного изучения по результатам промежуточного мониторинга и пр.). Интересной практикой оказалось решение с учеником олимпиадных заданий, которые получали наставники на соответствующих занятиях по подготовке к олимпиаде. Именно этот вариант привлек внимание некоторых учеников и позволил сформировать еще 2 пары по модели «равный – равному».

На этом же этапе мы решили в качестве поощрений лучшим парам выдавать значки с символом нашей программы – совой (Приложение № 6).

Шестой этап – этап завершения первого модуля наставничества. Мы провели анкетирование наставников, наставляемых, учеников, которые не принимали участие, а также учителей начальных классов. По результатам анкетирования была сформирована долгосрочная база наставников и наставляемых. Особый интерес на этом этапе представлял мониторинг влияния программы на обучающихся и эффективности ее реализации.

В завершении лучшие пары первого модуля и все наставники были награждены, а ребята из нашего класса смогли узнать рецепт их успеха. Также был анонсирован запуск второго модуля с 14 февраля 2022 года. Было решено сделать его узконаправленным: запланирована практика наставничества по немецкому языку. Наша гимназия относится к образовательным учреждениям, специализирующимся на изучении немецкого языка. Поэтому и возникла идея помощь в освоении немецкого языка тем, для кого в пятом классе он становится

«вторым» иностранным языком для обучения. «Первым» иностранным языком, который изучается со второго класса, для части ребят является английский. До декабря 2022 году осуществлялась подготовка второго модуля нашей программы. С января 2023 года стартовало наставничество по этому направлению. Окончание запланировано на май 2023 года, после чего можно будет подвести итоги.

В настоящее время можно сделать выводы относительно первого модуля программы наставничества, который был реализован за четыре с половиной месяца и условно состоял из 6 частей. Его самостоятельное внедрение было вполне по силам ученикам 4 класса. Однако в ряде случаев требовалась помощь куратора. Считаем, что этот опыт может быть полезен другим школьникам. Тем более, что Положения о наставничестве, которые утверждаются нормативными актами и некоторыми образовательными учреждениями, достаточно громоздкие и сложные для восприятия ребенка.

Отметим, что информацию о принятии в 2021 году таких Положений мы встретили и на сайтах некоторых школ нашего города (школы № 24, № 36 [8, 9]). Кроме того, я узнала, что и в нашей гимназии реализуется программа наставничества в отношении молодых учителей. При этом, в анкетах учителей в качестве главной трудности в организации наставничества называли, в том числе, и нехватку знаний по принципам такой организации.

Исходя из вышеизложенного мы решили создать сайт, на котором разместили маршрутную карту, которая отражает поэтапное прохождение пути развития проекта, и комментарии к ней. Мы назвали его: «Наставничество: маршрутная карта для школьников». Адрес сайта в Интернете: http://project5144297.tilda.ws/nastavnik Дети могут его посетить самостоятельно или вместе с учителями и родителями. Также информацию, которая содержится на сайте, можно показывать в классе на интерактивной доске для желающих внедрить модель наставничества «ученик-ученик». Подробнее о сайте можно узнать в Приложении № 3 (для перехода на сайт наведите объектив камеры на код, размещенный в данном приложении).

Глава 2. НАСТАВНИЧЕСТВО: РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ

2.1. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Учитывая, что первый модуль программы наставничества существовал несколько месяцев, мы можем оценить только промежуточный прогресс учеников и определить предварительные **результаты**.

1. Улучшение успеваемости по предмету, который был выбран для наставничества, абсолютно у всех наставляемых. Например, по данным электронного журнала мы зафиксировали следующее повышение балла по русскому языку по сравнению с первой четвертью: с 3,28 до 3,52; с 4,0 до 4,35; с 4,17 до 4,37; с 4,30 до 4,50 и т.д. По математике также отмечена положительная динамика (например, с 4,18 до 4,64; с 4,0 до 4,2).

2. Кроме оценки полученных знаний, мы можем оценить еще и эмоции участников. По десятибальной шкале на 7, 9, 10 баллов наставники оценили, насколько полезным и интересным было общение. Довольны результатом и поставили 8, 9 баллов большинство. Только один наставник (который одновременно был наставляемым в другой паре) отметил негативный результат и поставил 1 балл. Похожие ответы мы увидели в анкетах наставляемых.

3. И наставляемые, и наставники стали демонстрировать повышенный интерес к конкретному предмету, определились сами для себя, к чему у них склонность, что больше нравится, что хотелось бы «подтянуть».

4. Проведение самостоятельной исследовательской работы и подготовка ее результатов. В этой области была заявлена одна наставническая пара. Результатом взаимодействия стала исследовательская работа, которая была заявлена в Городском конкурсе исследовательских работ школьников «Первые шаги в науке».

5. Обмен идеями в рамках взаимодействия по модели «равный – равному». Такая модель оказалась очень результативной. Так, например, в рамках этого взаимодействия в области научных исследований автора настоящей работы

заинтересовала технология чат-ботов и ее потенциал для наставничества. В итоге мы создали чат-бот в Телеграмме, позволяющий подбирать наставника, с учетом области взаимодействия, а также с учетом его графика. Создание чат-бота оказалось для нас непростым делом, даже с учетом советов одноклассника, который писал научную работу по этой теме. В итоге в создании многоуровнего меню нам помогал мой дядя. Подробнее о чат-боте в приложении № 11. Ссылка на него - http://telegram.me/Nastavnik_new_bot

6. Раскрытие личностного, творческого потенциала наставляемого, в частности, паре, которая занималась изобразительным искусством.

7. Поддержка формирования индивидуальной образовательной траектории.

8. Участники получили навыки самостоятельной организации сообщества и выбора методов, источников для обучения.

9. Создание психологически комфортной среды в сообществе. По результатам анкетирования все наставники оценили, насколько им было комфортно и приятно общаться с наставляемым, по десятибальной шкале на 7, 8, 9, 10 баллов. Примерно такой же результат показали анкеты наставляемых.

10. По результатам опроса не все наставники хотели бы продолжить участие в проекте в нашем или младших классах (2 человека против). Однако никто не отметил, что бы хотел изменить в программе. Поэтому можно считать, что такие ответы на вопрос о продолжении участия связаны с личными причинами. Те наставники, которые хотели бы продолжить участие, ответили положительно и на вопрос, хотели бы они побыть в роли наставляемого, отметили желаемые предметы (чаще всего математику).

Среди наставляемых был только один человек, который не планировал дальше продолжать участие в проекте. Ребята, в основном, выбирали русский язык и математику. Как показал анализ анкет, в дальнейшем большинство наставляемых не планирует быть наставником. Однако, интересно, что один из наставляемых отметил, что хотел бы попробовать роль наставника по предмету, по которому он занимался.

Из учеников, не принимавших участие в проекте, только четверо указали, что хотели бы позаниматься с наставником (по математике и русскому языку), а

восемь ответили отрицательно. При этом в качестве наставника себя видят уже шестеро (по математике, окружающему миру, русскому языку и физкультуре).

Такие результаты свидетельствуют, что напрасны опасения, которыми поделились учителя в анкетах, о том, что ученик не захочет, чтобы его наставником был ровесник.

В ходе реализации программы мы столкнулись и с **трудностями**. Например, не все желающие получили согласие своих родителей на участие в программе. Причины этого специально не анализировались. Однако уже сейчас мы можем назвать основную из них: загруженность ученика дополнительными занятиями в кружках, секциях.

Подтверждают нашу мысль и опросы учителей, в которых они отмечали, что могло бы составить главную трудность в организации наставничества. Учителя делали акцент на недостаточность свободного времени у учащихся и у самих учителей, чтобы координировать работу наставников. Кроме того, указывали на проблему совместимости уроков и обучение в две смены, необходимости обучения наставников и отсутствие желания у учеников. В качестве трудности называют отсутствие свободных кабинетов. Эти и другие проблемы и пути их решения еще требуют дополнительного исследования.

2.2. ПЕРСПЕКТИВЫ И ПУТИ РАЗВИТИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В результате реализации программы наставничества в первом модуле обеспечен охват учеников не менее 40%. По нашим прогнозам, с учетом предварительных заявок и анкет, во втором модуле примут участие уже не менее 60%.

Помимо реализации второго модуля мы планируем обеспечение программы всей необходимой документацией, в том числе разработку-- Пояснения к маршрутной карте, Кодекса наставников, согласия на использование персональной информации. Уже по итогам проведения первого модуля наставничества мы обозначим 4 основные правила для наставников, которые в дальнейшем могли бы стать частью указанного **Кодекса наставников**.

1. Не общаться с наставляемым в поучительном тоне.

2. Постараться построить дружеские взаимоотношения, основанные на доверии и уважении.

3. Наставнику недостаточно просто иметь высокий балл по конкретному предмету. Он обязательно должен быть хорошим слушателем, заботливым, уравновешенным, надежным, терпеливым, а также ему должны быть присущи лидерские качества.

4. Наставник должен располагать достаточным количеством времени для занятий с учеником.

Кроме того, наш опыт позволяет предложить **рекомендации** для тех, кто планирует внедрить наставничество в своем классе (их можно включить в Пояснения к маршрутной карте). Такие рекомендации мы разместили в Приложении № 14.

Полезным для подобных проектов могло бы стать создание советов наставников класса, школы и города, в рамках деятельности которых ребята могли бы обмениваться опытом, делится проблемами и получать поддержку.

Важным является не только совершенствование содержания программы, но и ее дальнейшее техническое и цифровое сопровождение. Мы уверены, что это поможет сделать программу еще более привлекательной для учеников. Так, в наших планах создание чат-бота с расписанием, а также чат-ботов для каждой пары, в которых бы отражалась их индивидуальная образовательная траектория. Кроме того, в перспективе промежуточный и итоговый опросы также могли бы быть автоматизированы.

Таким образом, наше исследование показало, что наставничество по модели «ученик-ученик» является востребованным и перспективным. В настоящее время реализуется второй модуль программы, с учетом накопленного опыта. А следующий этап развития нашей программы наставничества - разработка всей необходимой документации с учетом наших предложений по ее содержанию, организация дальнейшего технического и цифрового сопровождения и обмена опыта с другими подобными сообществами.

Заключение

Наше исследование подтвердило заявленную во введении гипотезу: благодаря наставничеству улучшились показатели успеваемости учеников, раскрылся их творческий потенциал, повысился интерес к учебным предметам и дополнительному образованию. Причем этот результат справедлив как для обучающихся, так и для наставников. В настоящее время создано и функционирует на партнерских началах сообщество наставников и наставляемых, реализуется второй специализированный языковой модуль.

Реализуемый нами проект наставничества – еще один шаг на пути индивидуализации обучения, о которой заявлено в Национальном проекте «Образование» [4]. Настоящее исследование показывает достоинства наставничества по модели «ученик-ученик», а также недостатки и слабые места и может быть использовано при введении такого института в нашей гимназии или в других образовательных учреждениях.

Первый модуль программы наставничества был реализован за четыре с половиной месяца и условно состоял из 6 этапов. Его самостоятельное внедрение было вполне по силам ученикам 4 класса. Считаем, что этот опыт может быть полезен другим школьникам, способствовать популяризации практики наставничества и активизации наставнической деятельности по модели «ученик-ученик». Тем более, что Положения о наставничестве, которые утверждаются нормативными актами и некоторыми образовательными учреждениями, достаточно громоздкие и сложные для восприятия ребенка. Исходя из изложенного мы решили создать сайт, на котором разместили маршрутную карту наставничества для школьника и комментарии к ней.

Среди результатов программы особенно хотелось бы выделить улучшение успеваемости абсолютно всех наставляемых; то, что большинство учеников оценивают ее, как полезную, интересную, довольны результатом и демонстрируют повышенный интерес к учебе и исследовательским работам. Участники получили навыки самостоятельной организации сообщества и выбора методов, источников для обучения. А сама программа способствовала созданию психологически

комфортной среды в классе. Эти результаты свидетельствуют, что напрасны опасения учителей по поводу нежелания заниматься с наставником-ровесником.

Таким образом, наше исследование показало, что наставничество по модели «ученик-ученик» является востребованным и перспективным. В настоящее время реализуется второй модуль программы, с учетом накопленного опыта. А следующий этап развития нашей программы наставничества - разработка всей необходимой документации с учетом наших предложений по ее содержанию, организация дальнейшего технического и цифрового сопровождения и обмена опыта с другими подобными сообществами.

Список литературы

1. Волчек В.А., Шмакова Л.Е., Стальмакова Т.А. Реализация целевой модели наставничества образовательными организациями Кузбасса: методическое пособие. — Кемерово: ГБУ ДПО «КРИРПО», 2021. — 106 с.

2. Галагузова М.А., Головнев А.В. Наставничество: из прошлого в настоящее // Педагогический журнал Башкортостана. 2018. С. 16-22.

3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

4. Паспорт Национального проекта «Образование» // https://edu.gov.ru/national-project

5. Приказ департамента образования и науки Кемеровской области от 16 апреля 2015 № 809 «Об утверждении положения об общественно - профессиональном институте наставничества в образовательных учреждениях Кемеровской области», с изменениями, внесенными приказом Министерства образования и науки Кузбасса от 10 июня 2020 № 988 // http://kemobr.ru/nastavn/

6. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования» // СПС «КонсультантПлюс».

7. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 № 996-р) // СПС «КонсультантПлюс».

8. http://kemschool24.ru/

9. http://raduga36.ru/

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Форма анкеты, которую заполняли наставники
4 «Г» класса гимназии № 41, г. Кемерово

Анкета наставника

1.ФИО										
2. Участвовали ли вы раньше в программе наставничества?									да	нет
3.Если – да, то где?										
4.По какому предмету вы занимались с наставляемым в нашем классе?										
5. Насколько комфортным и приятным было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Как вы думаете, насколько полезным или интересным было ваше общение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько вы довольны результатом работы с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Хотели бы вы продолжить работу с наставляемым или другими одноклассниками до конца учебного года?									Да	нет
9. Если – да, то по каким предметам?										
10.Хотели бы вы позаниматься с учениками младших классов?										
11.Что бы вы предложили изменить в программе наставничества или добавить в нее?										
12. Хотите, чтобы вам тоже помогал наставник? Если – да, то по какому предмету?										

Спасибо за ваши ответы!

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Форма анкеты, которую заполняли наставляемые
4 «Г» класса гимназии № 41, г. Кемерово

Анкета наставляемого

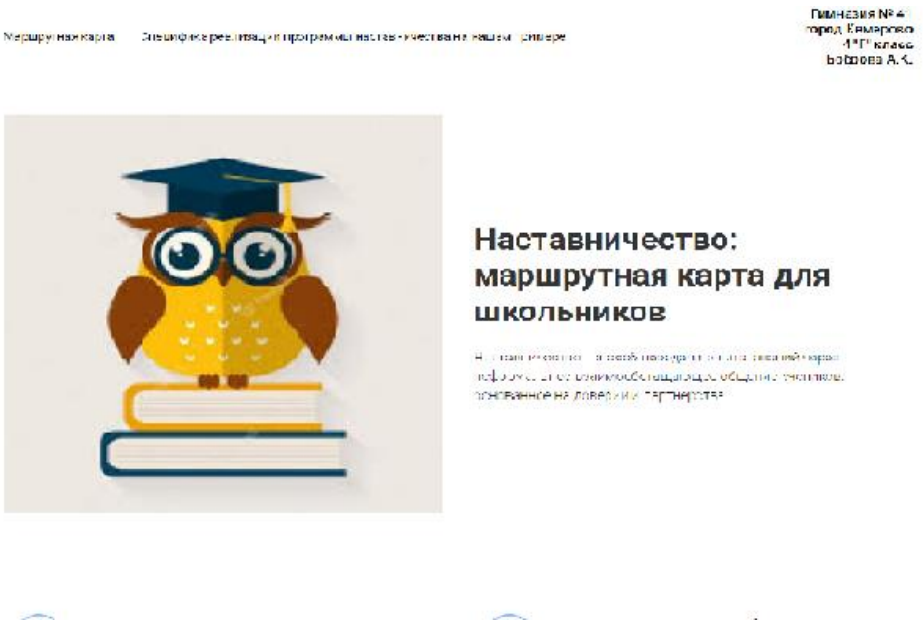
1.ФИО										
2. Участвовали ли вы раньше в программе наставничества?									да	нет
3.Если – да, то где?										
4.По какому предмету вы занимались с наставником в нашем классе?										
5. Насколько комфортным и приятным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Насколько полезным или интересным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько вы довольны результатом работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Хотели бы вы продолжить работу с наставником до конца учебного года?									да	нет
9. Если – да, то по каким предметам?										
10.Что бы вы предложили изменить в программе наставничества или добавить в нее?										
11. Хотите стать наставником? Если – да, то по какому предмету?										

Спасибо за ваши ответы!

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

Выдержки с сайта «Наставничество: маршрутная карта для школьников»

http://project5144297.tilda.ws/nastavnik



Для перехода на сайт считайте qr-код своим смартфоном

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

Форма анкеты, которую заполняли учителя начальных классов Гимназии № 41 г. Кемерово

Анкета учителя

1.ФИО			
2. Участвовали ли вы в программе наставничества?		да	нет
3.Если – да, то где и в какой роли (в роли наставника или наставляемого)?			
4. Полезным было бы организовать наставничество по модели ученик-ученик в вашем классе?		да	нет
5. Полезным было бы организовать наставничество по модели ученик-ученик, где наставники – это ученики старших классов?		да	нет
6.Что могло бы составить главную трудность в организации наставничества по модели ученик-ученик?			
7. Хотели бы вы, чтобы вам также помогал наставник? Если – да, то в какой сфере?			

Спасибо за ваши ответы!

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

Маршрутная карта для школьников
по программе наставничества

	Мероприятия	Срок	Ответственные
1.	**Подготовка условий для запуска программы наставничества.**		
1.1.	Провести классное собрание по поводу организации и реализации модели наставничества «Ученик-ученик» на базе 4 класса «Г».	13.09.21-30.09.21	учитель (куратор)
1.2.	Составить маршрутную карту наставничества, выбрать куратора из числа учителей, согласовать с учителем (куратором).	до 30.10.21	ученик
1.3.	Рассказать ученикам в классе, собрать предварительные запросы обучающихся.	до 14.11.21	ученик
1.4.	Информировать родителей о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия (краткую информацию изложить письменно и передать через учеников).	до 14.11.21	ученик
1.5.	Выбрать руководителя программы.	до 14.11.21	куратор, ученик
2.	**Формирование базы обучающихся.**		
2.1.	Обработать запросы обучающихся к программе и отразить информацию в базе.	до 20.11.21	руководитель программы
2.2.	С учетом мнения учителей обозначить в базе запросы учеников и предполагаемые результаты наставничества.	до 20.11.21	руководитель программы
3.	**Формирование базы наставников.**		
3.1.	Составить список учеников, желающих стать наставниками.	до 25.11.21	руководитель программы
3.2.	Мотивировать наставников.	до 25.11.21	руководитель программы
3.3.	Вместе с куратором рассказать наставникам об их роли, целях и задачах.	до 25.11.21	куратор, руководитель программы
4.	**Формирование наставнических пар.**		
4.1.	Вместе с куратором сформировать потенциальные пары.	26.11.21-28.11.21	куратор, руководитель программы
4.2.	Организовать встречи для формирования пар.	26.11.21-28.11.21	руководитель программы.
4.3.	Обеспечить поддержку наставникам и обучающимся, в том числе тем, кто не сформировал	до окончания	руководитель программы

	пару (в таком случае продолжить поиск наставника).	программы	
4.4.	Информировать учеников и их родителей, учителей о запуске.	26.11.21-28.11.21	руководитель программы
5.	**Организация работы наставнических пар.**		
5.1.	Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары.	29.11.21-30.11.21	руководитель программы
5.2.	Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды.	29.11.21-30.11.21	куратор, руководитель программы
5.3.	При необходимости вместе с куратором оказывать поддержку наставникам.	01.12.21-28.01.22	куратор, руководитель программы
5.4.	Организовать сбор обратной связи от наставников, обучающихся и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.	01.12.21-28.01.02	руководитель программы
5.5.	Собрать данные от обучающихся для мониторинга влияния программы на их показатели.	01.12.21-28.01.22	руководитель программы
5.6.	Вместе с куратором разработать систему поощрений лучшей пары.	01.12.21	куратор, руководитель программы
5.7.	Сообщать промежуточные результаты программы учителям, куратору.	01.12.21-28.01.22	руководитель программы
6.	**Завершение наставничества.**		
6.1.	Организовать сбор обратной связи обучающихся, подвести итоги мониторинга влияния программы на обучающихся.	27.12.21-28.01.22	руководитель программы
6.2.	Организовать сбор обратной связи от наставников и куратора для мониторинга эффективности реализации программы.	27.12.21-28.01.22	руководитель программы
6.3.	Реализовать систему поощрений наставников.	28.01.22	руководитель программы
6.4.	Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, рассказать о лучших парах и поздравить их.	28.01.22	куратор, руководитель программы
6.5.	Сформировать долгосрочную базу наставников, включая завершивших программу обучающихся, желающих попробовать себя в новой роли.	28.01.22	руководитель программы

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

Форма анкеты, которую заполняли ученики
4 «Г» класса гимназии № 41, г. Кемерово,
которые не участвовали в программе наставничества

Анкета ученика 4 «Г» класса

1.ФИО			
2. Участвовали ли вы раньше в программе наставничества?		да	нет
3.Если – да, то где?			
4.Хотели бы вы позаниматься с наставником в нашем классе?		да	нет
5.Если – да, то по какому предмету?			
6.Хотели бы вы попробовать себя в качестве наставника?		да	нет
7.Если – да, то по какому предмету?			

Спасибо за ваши ответы!

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

Рекомендации для тех, кто планирует внедрить наставничество в своем классе

1. Наставники становятся более заинтересованными, если это не разрозненные участники, а сплоченная команда, в которой дружеская атмосфера.

2. Подыскивать наставника целесообразно для конкретного ученика, а не наоборот.

3. Следует учитывать личные предпочтения учеников (пол наставника, интересы, дружеские отношения), а также совместимость графиков.

4. Цели для конкретного обучающегося должны быть реальными, не формировать завышенные ожидания. Так, например, одним из учеников была заявлена цель – повышение балла с 3.9 до 5.0 по русскому языку.

5. Следует согласовывать возможность занятий с родителями учеников и наставников.

6. Для занятий необходимо создать непринужденную атмосферу, можно принести перекус. Известно, что человек учится успешнее и с большей охотой, если испытывает положительные эмоции от обучения.

7. Занятия должны быть регулярными. Удобно встречаться в классном кабинете перед или после занятий. Продолжительность занятий - 40-45 минут.

8. Онлайн - встречи возможны, если офлайн - формат по каким-то причинам не доступен (болезнь, каникулы и пр.).

9. Руководителю наставничества в классе необходимо вести журнал, в котором отмечается периодичность и тема встреч ученика и наставника. Сами наставники ведут тетради на каждого ученика, в которых они совместно конспектируют (одну – для наставника, другую – для наставляемого).

10. Наставничество станет еще более интересным для учеников и наставников, если предоставить им максимально возможный объем самостоятельности в организации такого взаимодействия, а само взаимодействие будет достаточно неформальным.

11. Учитель берет на себя функцию куратора-советчика, помогая руководителю, наставникам и ученикам формировать пары, ставить задачи и анализировать результаты, обеспечивать доступ в класс в согласованное время. Очень важно, чтобы учитель не брал на себя активную роль в наставничестве, а само участие в программе было добровольным.