

Департамент образования Администрации г. Екатеринбурга
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Гимназия № 40

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. директора МАОУ гимназия № 40
Бобров А.В.

«06» октября 2020 года



Программа
наставничества в рамках реализации целевой модели
наставничества
МАОУ гимназии № 40

Екатеринбург

2020 г.

Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества в рамках реализации целевой модели наставничества МАОУ гимназии № 40 (далее - Программа) разработана в соответствии с

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)
- постановлением Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 22.09.2020 № 10670 «Об этапах внедрения целевой модели наставничества в муниципальных общеобразовательных организациях»;
- Положением о наставничестве в МАОУ гимназия № 40, утвержденным приказом директора № 108/1-О от 22 октября 2020 года.

В современных условиях профессионального образования, к сожалению, уделяется недостаточное внимание практико-ориентированной подготовке будущих специалистов, поэтому выпускник вуза, колледжа вынужден в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В МАОУ гимназия № 40 процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: наставляемого, наставника и работодателя.

Целевые группы реализации программы наставничества в МАОУ гимназия № 40: обучающиеся, педагоги, родители.

Исходя из образовательных потребностей МАОУ гимназия № 40 в данной целевой модели наставничества приоритетными являются следующие формы наставничества: «Учитель – учитель», «Ученик – ученик».

Современной школе нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально - педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности,

передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. 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.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Цель программы:

обеспечение постепенного вовлечения молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности; создание условий для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 лет.

Задачи программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Помочь педагогу, опираясь в деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
5. Улучшить показатели в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
6. Подготовить наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.
7. Создавать психологически комфортную среду для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала всех участников образовательных отношений в рамках персонализации и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
8. Создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Планируемые результаты Программы:

1. Совершенствование системы методической работы.
2. Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.
3. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

4. Улучшение психологического климата в гимназии как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
5. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
6. Адаптация молодого учителя в педагогическом коллективе.
7. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
8. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
9. Снижение показателей неуспешности участников образовательного процесса;
10. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
11. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
12. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
13. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях молодых специалистов.
14. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров всех участников образовательного процесса.
15. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения педагогов и обучающихся.
16. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантов.
17. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
18. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

1. Реализация формы «Учитель-учитель»:

1. Индикативные показатели раздела Программы «Учитель-учитель»:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
2. Овладение методикой проведения уроков с применением цифровых технологий.
3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать воспитательную систему.
5. Организация индивидуальной работы с обучающимися.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся.
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

2. Организация работы по программе «Школы наставничества» в рамках реализации форм «Учитель-учитель»:

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

2.1. Основные направления работы по реализации Программы

1. Составление планов работы с молодыми специалистами.

- * создание оптимальных условий для успешной работы;
- * проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- * оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе в предварительной работе с конспектами уроков и при анализе проведённых уроков;
- * проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя. С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрее адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

5. Работа по Программе «Школа наставничества» – составная часть методической работы педагогического коллектива.

2.2. Этапы реализации Программы:

1 этап – диагностический;

2 этап – самостоятельный творческий поиск;

3 этап – оценочно-рефлексивный.

I этап (1 год работы)

Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха обучающихся»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Знакомство с учителем.	1. Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> • собеседование с молодым специалистом; • знакомство с традициями школы; • выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого учителя (анкетирование). 3. Заполнение информационной карточки. 4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение необходимой документации.	1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы. 2. Знакомство с УМК, предметными программами. 3. Коррекция календарных и поурочных	сентябрь

		планов молодых специалистов.	
3.	Приветствие и поздравление молодых учителей на педагогическом совете.	Напутствие молодым коллегам, выбравшим нелегкий, но очень ответственный путь педагога.	август
4.	Современный урок. Требования к организации.	<p>1. Методические требования к организации и проведению урока.</p> <p>Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, обеспечивающие качество преподавания».</p> <p>2. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.</p> <p>3. Соответствие методов обучения формам организации уроков.</p> <p>4. Примерная схема тематического плана урока.</p> <p>5. Неделя открытых уроков.</p> <p>6. Санитарно-гигиенические требования, предъявляемые при организации обучения школьников.</p> <p>Семинар-практикум «Анализируем урок вместе»</p>	ноябрь, март
5.	Оценивание для обучения и оценивание обученности	<p>1. Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика.</p> <p>2. Нормы оценивания учебной деятельности.</p> <p>3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>4. Организация мониторинговых исследований:</p> <ul style="list-style-type: none"> • образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, • способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и определения степени обученности учащихся, • бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований. <p>5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p> <p>Семинар-практикум «Организация дифференцированного и персонализированного подходов к учащимся»</p>	декабрь
6.	Социально-эмоциональное	<p>1. Дискуссия на тему: «Всемогущие эмоции».</p> <p>Общая схема анализа причин конфликтных</p>	январь, февраль

	развитие. Функция общения	ситуаций «учитель-ученик», «ученик-ученик». 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний» Круглый стол «Три мишени личностного потенциала» Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»	
7.	Самообразование учителя – лучшее обучение.	1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития). 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста.	апрель
8.	Бенефис молодого учителя.	1. Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Творческий отчет учителя-наставника. Круглый стол «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»	май
9.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	в течение года

II этап (2 год работы)

Тема «Самостоятельный творческий поиск»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	август, сентябрь

	Ведение документации.		
3.	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. 5. Классный час как урок взаимопонимания.	октябрь
4.	Современные образовательные технологии.	Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель раскрытия потенциала личности» Практикум «Организация исследовательской работы учащихся, проектных команд, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата и в режиме хакатона и проектного офиса»	ноябрь - апрель
5.	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. 4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	октябрь, в течение года
6.	Анализ урока.	1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока 2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	март
7.	Методическая копилка молодого учителя.	Динамика роста профессионализма молодого учителя: <ul style="list-style-type: none"> • открытые уроки; • выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • представление молодого учителя наставником. Круглый стол «Компетенции и компетентность»	апрель

8.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	в течение года
----	--	---	----------------

III этап (3 год работы)

Тема «Своя колея»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	август, сентябрь
3.	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио аттестуемого	октябрь, ноябрь
4.	Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	декабрь
5.	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.	1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2. Система работы с одарёнными детьми. 3. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	январь-март
6.	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.	1. Выбор курсов для повышения квалификации педагога. 2. Овладение способами дистанционного обучения на курсах повышения квалификации. 3. Просмотр и участие молодых педагогов в онлайн вебинарах и семинарах по	октябрь-март

		интересующим темам.	
7.	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.	Подведение итогов работы «Школы наставничества»: <ul style="list-style-type: none"> • Портфолио молодого учителя. • Тесты-матрицы: «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя». • Анализ карьерных перспектив молодого учителя. <p><i>Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности»</i></p> <p><i>Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других»</i></p>	май
8.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	в течение года

Организация работы по программе

Работа с наставляемыми ведется по плану наставников, составленному к началу учебного года. Детальная работа с молодыми специалистами ведется по программе «Школа молодого специалиста».

3. Организация работы по программе «Школы наставничества» в рамках реализации форм «Учитель-ученик»

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Кто может быть	Активный
Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и к саморазвитию, имеет неудовлетворительную успеваемость, проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для

<p>наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p>	<p>выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>
--	---	---

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
<p>«Учитель – неуспевающий ученик»</p>	<p>Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.</p>
<p>«Учитель – пассивный ученик»</p>	<p>Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных</p>

	ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
«Учитель – одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«Учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащихся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

4. Организация работы по программе «Школы наставничества» в рамках реализации форм «Ученик-ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный

<ul style="list-style-type: none"> - Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. - Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. - Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. - Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. - Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений. 	<p>Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>
--	--	---

Варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

5. Формирование базы наставников и наставляемых

Формирование базы наставников		Формирование базы наставляемых
Из числа внутреннего контура	Из числа внешнего контура	
<ul style="list-style-type: none"> - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией. 	<ul style="list-style-type: none"> - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; - успешных профессионалов или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; - сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров. 	<ul style="list-style-type: none"> - информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; - проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников; - выявление конкретных проблем обучающихся школы, молодых специалистов и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. - сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
<p>Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп.</p>		

Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Актуальность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Программа направлена на достижение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами.										
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

*Опрос может проводиться с помощью дистанционных технологий