

Программа наставничества МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино» на 2023 - 2024 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи модели «Ученик-ученик»:

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- обеспечение разносторонней поддержки и сопровождения обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям средствами реализации проектов:

«Успевающий - неуспевающий»

«Лидер - пассивный»

«Равный - равному»

Задачи модели «учитель - учитель»:

- Обеспечение успешного закрепления на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций.

- создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров средствами реализации проектов:

«Опытный учитель - молодой специалист»

«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные проблемы»

«Педагог-новатор – консервативный педагог»

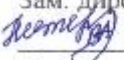
«Опытный предметник – неопытный предметник»

## 2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В «НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Форма наставничества	Ролевые модели
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>– «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>– «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> </ul>
Учитель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>– учитель (куратор) – ученик /группа учеников, работающих над проектом;</li> <li>– учитель-предметник – слабоуспевающий ученик;</li> <li>– учитель-предметник – мотивированный/ одаренный ученик.</li> </ul>

**МИНИСТРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Министерство образования Приморского края**  
**МКУ «Управление образованием»**  
**Шкотовского муниципального района**

**«МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино»**

СОГЛАСОВАНО  
Зам. директора по УВР  
 Нестерова В.А.  
Протокол № 2  
от «01» сентября 2023 г.



УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ  
«СОШ № 26 пос. Новонежино»  
 Головки С.С.  
Приказ № 113 п.4  
«01» сентября 2023 г.

**Программа наставничества**  
по направлению «ученик-ученик»

Составитель: зам. директора по ВР  
Полищук С.И.

пос. Новонежино 2023 г.

## 1. Пояснительная записка

### Актуальность

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций-общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции.

Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам- это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных уровней и форм обучения.

Использование технологий наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива:

- закрепление в образовательной организации молодых педагогов и новых сотрудников, их профессиональный рост;
- передача навыков, знаний, формирования ценностей у обучающихся и педагогов, сохранение лучших практик и уникальных исторически сформированных компетенций;
- формирование профессиональных методических сообществ;
- подготовка кадрового управленческого резерва из числа педагогов и будущих педагогов из числа обучающихся;
- создание условий для успешности обучающихся, в том числе показывающих стабильно низкие результаты, а также условий для реализации талантов у одаренных детей;
- создание условий для выстраивания индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, в том числе в целях профориентации и профессионального самоопределения.

Настоящая Программа призвана помочь в деятельности наставников на уровне образовательной организации.

Программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на раскрытие потенциала личности наставляемого,

необходимого для успешной личной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения обучающихся в процессе взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Цель** - разносторонняя поддержка обучающихся с образовательными или социальными потребностями.

**Задачи:**

1. развить профильные и гибкие навыки обучающихся;
2. оказать помощь обучающимся в адаптации к новым условиям среды;
3. создать условия для коммуникации внутри образовательной организации;
4. формировать устойчивое сообщество обучающихся.

**Планируемые результаты:**

1. высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
2. рост мотивации к образованию и развитию обучающихся;
3. повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
4. достижение образовательных результатов обучающихся;
5. улучшение психоэмоционального фона внутри группы;
6. количественный и качественный рост успешно реализованных социальных, образовательных проектов;
7. снижение конфликтных ситуаций внутри коллектива обучающихся.

**Применяемая форма наставничества и технологии**

Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по форме «ученик —ученик». Технология — тьюторство — индивидуальное, личное наставничество.

## **2. Содержание программы**

### **Основные участники программы и их функции**

Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа педагогических работников МБОУ «СОШ №26 пос. Новонежино»

Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация отбора и обучения наставников;

- осуществление персонифицированного учета обучающихся, участвующих в программе наставничества;
- формирование наставнических пар и групп,
- осуществление своевременной и систематической отчетности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в образовательной организации;
- участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества.

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

### **Механизм управления программой наставничества**

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

### **Характеристика участников формы наставничества «Ученик — ученик»**

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть		
Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель региональных конкурсов и соревнований. Обучающийся, имеющий высокий уровень сформированности ценностных духовно нравственных позиций	Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

## Возможные 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, организационных творческих, лидерских навыков.
«Равный — равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям образования.

### Этапы реализации программы

Этапы	Мероприятия	Дата	Результат
Информирование педагогического и родительского сообщества о реализации программы наставничества	Совещание с педагогическими работниками по реализации программы наставничества. Информирование через новостную ленту на сайте	Октябрь	Информация донесена до адресата
Формирование базы наставляемых	1 Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых, имеющих особые образовательные потребности, низкую образовательную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. 2. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества.	Октябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития. Сформированная база наставляемых
Формирование базы наставников	Выявление наставников, мотивированных помочь сверстникам в образовательных и адаптационных вопросах (Собеседование)	Октябрь	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать в программе наставничества

Отбор и обучение наставников	Обучение наставников для работы с наставляемыми	Октябрь	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме Всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками и наставляемыми.
Формирование наставнических пар/групп	Фиксация сложившиеся пары/группы) в специальной базе куратора	Октябрь	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Разработка мер по преодолению трудностей наставляемых	Составление индивидуальных планов с учетом потребностей наставляемых	Ноябрь	Индивидуальный план реализации наставничества
Организация хода наставнической программы	Закрепление продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон Работа в каждой паре/группе включает: - встречу-знакомство; - пробную рабочую встречу;  встречу-планирование: - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу.	Октябрь - Апрель	Мониторинг: Сбор обратной связи от наставников, наставляемых — для мониторинга эффективности реализации программы. (Анкета: Приложение 1, 2)  Проведение внутриучрежденческого конкурса профессионального мастерства «лучшие наставнические практики» Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества (Приложение 3,4) . Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. . Отчет о достижении показателей эффективности внедрения Целевой модели



			наставничества предоставляется ежеквартально на заседаниях педагогов.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	По окончании плана работы наставнической пары(гр.)  Апрель	Анализ программы наставничества. Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников наставник получает заслуженный статус

### 3. Оценка результатов программы и ее эффективности

#### Организация контроля и оценки

Промежуточная оценка реализации программы проводится ежеквартально и рассматривается на заседании педагогов дополнительного образования, результаты реализации программы рассматриваются и на совещании при директоре МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино»

#### Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
2. Результативность взаимодействия наставнических пар		
по модели «Ученик-ученик»		
2.1 Количество обучающихся, у которых повысился уровень образовательных результатов в ходе взаимодействия в наставляемой паре		
2.2 Количество обучающихся, подготовленных к участию в конкурсах в наставляемой паре		
2.3 Количество обучающихся, сменивших статус с наставляемого на наставника		

## **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

**Цель мониторинга программы наставничества:**

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного роста участников, динамика образовательных результатов.

**Задачи мониторинга:**

сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования); контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Мониторинг программы наставничества направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации.

По показателям результативности программы наставничества будет осуществляться текущий контроль 1 раз в полугодие.

### **Оформление итоговых результатов**

Сбор данных для построения анализ осуществляется по результатам индивидуального плана реализации наставничества.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и образовательного благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Основываясь на результатах, можно выдвинуть предположение о наличии или отсутствии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник- наставляемый».

### **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне учреждения, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

### **Мероприятия по популяризации роли наставника:**

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- награждение грамотами учреждения «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся,
- проведение внутриучрежденческого конкурса профессионального мастерства «Лучшие наставнические практики».

### Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]  
 2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас?	1	2	3

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

**Анкета наставника.**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]  
 2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи с наставником?	1	2	3
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3
9. Ожидаемая включённость наставляемого в процесс	1	2	3
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

13. Что в программе является наиболее ценным?

---

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3
---	---	---	---

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

### Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

---

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества  
(для наставника)**

1. Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?  
\_\_\_\_\_

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

**Анализ Программы наставничества  
Форма наставничества "ученик - ученик"**

<b>Факторы</b>	<b>Позитивные</b>	<b>Негативные</b>
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

*Личностная оценка наставляемых*

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

<b>Характеристика</b>	<b>Количество участников, отметивших ее для себя</b>
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	
Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	



*Личностная оценка наставников*

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Министерство образования Приморского края**

**МКУ "Управление образованием" Шкотовского муниципального  
района**

**МБОУ "СОШ № 26 пос. Новонежино"**

**СОГЛАСОВАНО**

Зам. директора по УВР

*Нестерова*  
Нестерова В.А.

Протокол № 2  
от «01» сентября 2023 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор МБОУ «СОШ  
№ 26 пос. Новонежино»

*Головко*  
Головко С.С.

Приказ № 113 п.4  
от «01» сентября 2023 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**по направлению «учитель- учитель»**

**для работы с молодыми специалистами**

Составитель: зам. директора по УВР  
Нестерова Виктория Анатольевна

**пос. Новонежино 2023**

## **Пояснительная записка**

Настоящая целевая модель наставничества в МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино», осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

### **2. Нормативные основы целевой модели наставничества**

#### Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года(утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (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».

- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

#### Нормативные правовые акты МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино»

- Устав
- Приказ о внедрении целевой модели наставничества
- Положение о наставничестве

### **3. Задачи целевой модели наставничества МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино»**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

### **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
2. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

### **Форма наставничества «Учитель – учитель»**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### **Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

### **Характеристика участников формы наставничества**

#### **«Учитель – учитель»**

**Наставник** – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи;

**Тип наставника:** наставник – предметник - опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый** – Педагог. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Министерство образования Приморского края**

**МКУ "Управление образованием" Шкотовского муниципального  
района**

**МБОУ "СОШ № 26 пос. Новонежино"**

**СОГЛАСОВАНО**

Зам. директора по УВР

 Нестерова В.А.

Протокол № 2

от «01» сентября 2023 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор МБОУ «СОШ

№ 26 пос. Новонежино»

 Головки С.С.

Приказ № 113 п.4

от «01» сентября 2023 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**по направлению «учитель- ученик»**

**для лидеров ученического сообщества**

Составитель: зам. директора по ВР  
Полищук Светлана Ивановна

**пос. Новонежино 2023**

## **Пояснительная записка**

Особое значение для современного образования приобретают вопросы обучения, развития и воспитания одаренных детей. Сегодня проблема обучения таких детей напрямую связана с новыми условиями и требованиями быстро меняющегося мира, породившего идею организации целенаправленного образования людей, имеющих ярко выраженные способности в той или иной области деятельности. Создание условий, обеспечивающих выявление, развитие и поддержку одарённых детей является одной из приоритетных задач современного образования.

В соответствии с «Целевой моделью наставничества» в МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино» разработана Программа наставничества «УЧИТЕЛЬ – УЧЕНИК», осуществляющая образовательную, воспитательную и внеурочную деятельность по направлению «лидеры ученического сообщества». Программа разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

**Актуальность** программы заключается в том, что в связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания обучающемуся, но формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Для этого системе образования нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом. В том числе опытом жизненных ситуаций, который крайне сложно воссоздать в образовательной организации по объективным причинам (разнообразный профессиональный опыт, опыт совершения жизненного выбора, опыт социализации ребенка с особенностями развития и т.д.).

**Педагогическая целесообразность** программы заключается в том, чтобы сформировать у подрастающего поколения целостное восприятие мира, людей и самого себя, развить интеллектуальные и творческие способности в оптимальном возрасте. Программа ориентирована на свободный выбор творчества.



Внедрение Программы наставничества в МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

### **Форма наставничества «учитель – ученик»**

Предполагает взаимодействие педагогов (учитель) и обучающихся (ученик) МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино».

#### **Цель:**

- создать условия для выявления, поддержки и развития одаренных детей, их самореализации в соответствии с их лидерскими способностями;
- совершенствование навыков и умений, заложенных в ребёнке.

#### **Задачи:**

- Научить детей выражать свои чувства через творчество.
- Формирование элементов самостоятельной деятельности
- Развивать способности ребенка в области социально-гуманитарных направлений;
- Совместно с родителями создать условия для поддержания интереса к творчеству в коллективе;
- Воспитывать эстетические чувства, чувство «прекрасного».

### **Нормативные основы модели наставничества**

Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам

молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях»
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7 -ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (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».

#### **Нормативные правовые акты МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино»**

- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 26 пос. Новонежино».
- Программа развития МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино».
- Отчет о результатах самообследования деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 26 пос. Новонежино»
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете

#### **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;

- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

### **Формы организации наставничества:**

- Групповые практические занятия;
- Групповые и индивидуальные теоретические занятия;
- Индивидуальные занятия с отдельными наставляемыми;
- Самостоятельные тренировки по заданию педагога;
- Просмотр учебных кинофильмов и соревнований;
- Участие в спортивных соревнованиях.

### **Основные формы проведения занятий**

- участие в тематических мероприятиях;
- участие в конкурсах различного уровня.
- творческие мастерские;
- социальные проекты и фестивали;
- конкурсы;
- работа по индивидуальным планам.

### **Ожидаемые результаты внедрения модели наставничества**

1. Воспитание активной жизненной позиции у учащихся.
2. Воспитание чувства коллективизма и взаимной поддержки.
- 3.Проявление творческой активности и развитие уверенности в себе.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

### **Среди оцениваемых результатов:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы; укрепление здоровья;
- рост интереса к занятиям спортом, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, спортивных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости секций;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета;
- обучающиеся преодолеют вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;

### **Термины и определения**

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов

**Наставник** – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри школы - как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Особая роль наставника в процессе формирования личности состоит в том, что в основе Программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, 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, органичному становлению полноценной личности.

**Наставляемый** – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Программа наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), что очень важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
- 2) доверительные отношения;
- 3) взаимобогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

### **Портрет участников**

#### **Наставник.**

Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации 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. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

#### **Наставляемый:**

**Одаренный ученик.** 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 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.

### **Реализация программы наставничества**

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
- Реализация программы наставничества осуществляется в течение календарного года.
- Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

### **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

### **Обязанности наставника:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных

нормативных актов, Устава МБОУ «СОШ № 26 пос. Новыонежино» -, определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

#### **Права наставника:**

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных конкурсах наставничества.

#### **Обязанности наставляемого:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино»-, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

#### **Права наставляемого:**

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.



**Форма наставничества: «Учитель - ученик»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: « Учитель – ученик».

Ф.И.О. , должность наставника – -----

Ф.И.О. наставляемых учеников:- -----

Срок осуществления плана:

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Проведение педагогической диагностики, использование метода наблюдения с целью выявления ярко выраженных лидерских способностей.	сентябрь	Лидерские способности выявлены		
1.2.	Разработка индивидуального плана по работе с одарённым ребёнком. Дифференцированный подход при усвоении учебной программы.	октябрь	Индивидуальный план разработан		
1.3.	Мотивация на самореализацию через творческую учебную и практическую деятельность, удовлетворение собственных познавательных интересов	В теч. года	сформированность восприятия окружающей действительности		
<b>Раздел 2. Направления общеобразовательного развития ученика</b>					

2.1.	Участие в социальных проектах, фестивалях и конкурсах	В теч. Уч. года	Создание и защита проекта		
2.2.	Привлечение к работе кружков.	В теч. года	Участие в конкурсах и олимпиадах		
2.3	Публикации творческих и проектных работ обучающихся в сети Интернет	В теч. года			
2.4.	Самообразование. Пополнение фонда теоретических и практических материалов и рекомендаций для организации работы с одаренными детьми.	В теч. года			
2.5.	Мониторинг достижений	В теч. года			

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Министерство образования Приморского края**


**МКУ "Управление образованием" Шкотовского муниципального**

**района**

**МБОУ "СОШ № 26 пос. Новонежино"**

СОГЛАСОВАНО

Зам. директора по УВР

 Нестерова В.А.

Протокол № 2  
от «01» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «СОШ  
№ 26 пос. Новонежино»

 Головки С.С.

Приказ № 113 п.4  
от «01» сентября 2023 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**по направлению «учитель- ученик»**

**для слабоуспевающих обучающихся**

## **Пояснительная записка.**

Слабоуспевающими принято считать учащихся, которые имеют слабые учебные умения и навыки, низкий уровень памяти или те, у которых отсутствуют действенные мотивы учения.

В соответствии с «Целевой моделью наставничества» в МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино» разработана Программа наставничества «УЧИТЕЛЬ – УЧЕНИК», осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным программам. Программа разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

**Актуальность** программы заключается в том, что происходящие социально-экономические изменения в жизни нашего общества, постоянное повышение требований к уровню общего образования обострили проблему школьной неуспеваемости. Количество учащихся, которые по различным причинам оказываются не в состоянии за отведенное время и в необходимом объеме усвоить учебную программу, постоянно увеличивается.

**Педагогическая целесообразность программы** заключается в необходимости специальной «поддерживающей» работы, помогающей детям, испытывающим трудности в обучении, успешно осваивать учебный материал, получая постоянную помощь от учителя. Необходимы дополнительные упражнения, в которые заключена продуманная система помощи ребенку, заключающая в серии «подсказок», в основе которых лежит последовательность операций, необходимых для успешного обучения.

Внедрение Программы наставничества в МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

### **Форма наставничества «учитель – ученик»**

Предполагает взаимодействие педагогов (учитель) и обучающихся (ученик).

### ***Раздел 1. Общие положения***

*Целью программы наставничества* является поддержка наставляемого - неуспевающего ученика по предмету математика в достижении измеримо лучших образовательных результатов.

*Задачи программы наставничества:*

- выявление возможных причин снижения успеваемости и качества знаний обучающегося;

Сформировать у обучающихся предметные компетентности:

- создавать простейшие модели, работать с ними и интерпретировать полученные результаты; приобретать и систематизировать знания о способах решения математических задач, а также применять эти знания и умения для решения многих жизненных задач.

- ликвидация пробелов у учащихся в обучении;

- создание условий для успешного индивидуального развития ребенка;

- создание ситуации успеха, наиболее эффективного стимула познавательной деятельности;

- пробуждение природной любознательности;

- вовлечение учащихся в совместный поиск форм работы, поля деятельности;

- создание максимально благожелательных отношений учителя и учащихся к слабому ученику;

- принятие комплексных мер, направленных на повышение успеваемости;

- формирование ответственного отношения учащихся к учебному труду.

- разработать методические рекомендации для обучающихся по преодолению трудностей в учении.

### ***Этапы наставничества***

Изучение нормативной документации, раскрывающей требования к знаниям, умениям и навыкам обучающегося по предмету математика.

1. Диагностика уровня успеваемости наставляемого по предмету математика.

2. Определение дефицитных компетентностей, требующих развития.

3. Определение приоритетных направлений работы.

4. Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.

5. Обучение наставников (при необходимости)

6. Формулирование перечня тем наставляемому.

7. Составление плана взаимодействия наставника и наставляемого.

8. Реализация плана взаимодействия.

9. Анализ результатов устранения дефицитов.

10. Подведение итогов работы, составление отчетов.

11. Подготовка продукта (методические рекомендации).

12. Размещение информации о программе наставничества и ее результатах на сайте образовательной

организации и на портале «Навигатор наставничества».

### **Нормативные основы модели наставничества**

Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» .
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях»
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7 -ФЗ «О некоммерческих организациях».

- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (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».

#### **Нормативные правовые акты МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино»**

- Устав МБОУ «СОШ №26 пос. Новонежино»
- Программа развития МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино»
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете

#### **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

#### **Формы организации наставничества:**

- индивидуальные теоретические занятия;
- индивидуальные практические занятия;
- самостоятельные тренинги;

- индивидуальная консультация.

**Основные формы проведения занятий:**

учебная, учебно-тренировочная.

**Ожидаемые результаты внедрения модели наставничества**

- Ликвидация неуспеваемости.
- Повышение уровня обученности учащихся.
- Повышение качества знаний учащихся.
- Повышение мотивации к учению.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ «СОШ№ 26 пос. Новонежино», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный состояние обучающегося. Обучающиеся – наставляемый подросткового возраста получит необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Среди оцениваемых результатов:**

- рост интереса к учебе;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных программ;
- рост подготовленности обучающегося к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- обучающийся преодолеет вынужденную замкнутость образовательного процесса и получит представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;

***Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества***



## Термины и определения

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов

**Наставник** – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Особая роль наставника в процессе формирования личности состоит в том, что в основе Программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, 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, органичному становлению полноценной личности.

**Наставляемый** – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Программа наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), что очень важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
- 2) доверительные отношения;
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

### **Портрет участников**

#### **Наставник.**

Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации 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. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

#### **Наставляемый:**

Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, низкий уровень успеваемости.

### **Реализация программы наставничества**

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.

- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
- Реализация программы наставничества осуществляется в течение календарного года.
- Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

### **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

### ***Раздел 3. Права и обязанности участников программы наставничества***

#### **Обязанности наставника:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

#### **Права наставника:**

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных конкурсах наставничества.

#### **Обязанности наставляемого:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СОШ № 26 пос. Новонежино», определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

#### **Права наставляемого:**

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

#### ***Раздел 4. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества***

Нормативные требования к подготовке обучающегося по предмету изложены в Федеральном государственном образовательном стандарте. «Требования к результатам освоения основной образовательной программы». Нормативными требованиями являются требования к предметным результатам.

Предметные результаты включают в себя освоенные обучающимися в ходе изучения учебного предмета умения, специфические для данной предметной области, виды деятельности по получению нового знания в рамках учебного предмета, его преобразованию и применению в учебных, учебно-проектных и социально-проектных ситуациях, формирование научного типа мышления, научных представлений о ключевых теориях, типах и видах отношений, владение научной терминологией, ключевыми понятиями, методами и приемами (извлечение из ФГОС ООО).

**Программа направлена на удовлетворение потребностей:**

### **Учащихся:**

- ✓ получение знаний за курс класса;
- ✓ выбор форм получения знаний.

### **Родителей:**

- ✓ в создании наиболее комфортных условий обучения своего ребенка;
- ✓ в стабилизации отношений в семье, в смягчении конфликтных ситуаций в школе.

### **Школы:**

- ✓ решение социально-педагогических и психологических проблем детей.

Принципы построения - приоритет индивидуальности.

Принципы реализации - создание условий для реализации индивидуальных особенностей и возможностей личности;

- выстраивания ребенком совместно с взрослыми индивидуального пути развития.

### **Педагогические технологии, используемые при работе:**

- индивидуализация образовательного процесса;
- обучение навыкам самообразовательной и поисковой деятельности;
- диалоговая форма обучения;

- игровые формы;
- памятки, карточки, творческие задания.

Планирование различных видов дифференцированной помощи:

1. Указание типа задачи, правила, на которое опирается задание.
2. Дополнение к заданию (рисунок, схема, чертеж, инструкция и т.д.)
3. Запись условия в виде значков, матриц, таблиц, схем.
4. Указание алгоритма решения или выполнения задания.
5. Указание аналогичной задачи, решенной ранее.
6. Объяснение хода выполнения подобного задания.
7. Предложение выполнить вспомогательное задание, наводящее на решение основного задания.
8. Указание причинно-следственных связей, необходимых для решения задачи, выполнения задания.
9. Выдача ответа или результата выполнения задания.
10. Расчленение сложного задания на элементарные составные части.
11. Постановка наводящих вопросов.
12. Указание правил, на основании которых выполняется задание.

13. Предупреждение о наиболее типичных ошибках, неправильных подходах при выполнении задания.

14. Программирование дифференцирующих факторов в самих заданиях.

**При работе со слабоуспевающим учащимся необходимо учитывать следующее:**

1. При опросе слабоуспевающим школьникам дается примерный план ответа, разрешается пользоваться планом, составленным дома, больше времени готовиться к ответу у доски, делать предварительные записи, пользоваться наглядными пособиями и пр.

2. Ученикам задаются наводящие вопросы, помогающие последовательно излагать материал.

3. При опросе создаются специальные ситуации успеха.

4. Периодически проверяется усвоение материала по темам уроков, на которых ученик отсутствовал по той или иной причине.

5. В ходе опроса и при анализе его результатов обеспечивается атмосфера благожелательности.



## *Профилактика неуспеваемости*

### **Оказание помощи неуспевающему ученику на уроке.**

<b>Этапы урока</b>	<b>Виды помощи в учении</b>
В процессе контроля за подготовленностью учащихся	Создание атмосферы особой доброжелательности при опросе Снижение темпа опроса, разрешение дольше готовиться у доски Предложения учащимся примерного плана ответа Разрешение пользоваться наглядными пособиями помогающими излагать суть явления Стимулирование оценкой, подбадриванием, похвалой
При изложении нового материала	Применение мер поддержания интереса к слабоуспевающим с вопросами, выясняющими степень понимания ими учебного материала Привлечение их в качестве помощников при подготовке приборов, опытов и т.д. Привлечение к высказыванию предложения при проблемном обучении, к выводам и обобщениям или объяснению сути проблемы, высказанной сильным учеником
В ходе самостоятельной работы на уроке	Разбивка заданий на дозы, этапы, выделение в сложных заданиях ряда простых, ссылка на аналогичное задание, выполненное ранее Напоминание приема и способа выполнения задания Указание на необходимость актуализировать то или иное правило Ссылка на правила и свойства, которые необходимы для решения задач, упражнений Инструктирование о рациональных путях выполнения заданий, требованиях к их оформлению Стимулирование самостоятельных действий слабоуспевающих Более тщательный контроль за их деятельностью, указание на ошибки, проверка, исправления
При организации самостоятельной работы	Выбор для групп слабоуспевающих наиболее рациональной системы упражнений, а не механическое увеличение их числа Более подробное объяснение последовательности выполнения задания Предупреждение о возможных затруднениях, использование карточек-консультаций, карточек с направляющим планом действий

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: « Учитель – ученик».

Срок реализации плана:

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Определение фактического уровня знаний	октябрь	выявление в знаниях учеников пробелов, которые требуют быстрой ликвидации		
1.2.	Установление причин неуспеваемости учащихся через встречи с родителями, беседы со школьными специалистами: классным руководителем, и обязательно с самим ребенком.	октябрь			
1.3.	Составление индивидуального плана работы по ликвидации пробелов в знаниях отстающего ученика	октябрь	Выделение индивидуальных проблем обучающегося		
<b>Раздел 2. Направления образовательного развития ученика</b>					
2.1.	Использование дифференцированного подхода при организации самостоятельной работы на уроке. Включение посильных индивидуальных заданий.	В течение года	Рост динамике от занятия к занятию		
2.2.	Контроль за выполнением домашнего задания		Повышение самостоятельности и качества выполнения домашнего задания		

2.3	Организация индивидуальной работы		Повышение уровня самостоятельности при выполнении заданий		
2.4	Ликвидация пробелов в знаниях, выявленных при выполнении самостоятельных и контрольных работ, повторный контроль		Контроль знаний и умений		
2.5	Карточки-подсказки, тренажеры		Использование карточек-подсказок, тренажеров		

Группы неуспевающих учащихся (по причинам неуспеваемости)	Мероприятия по работе с учащимися
Учащиеся, пропускающие уроки по уважительной или неуважительной причине.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Донести информацию о неуспеваемости учащегося и причинах неуспеваемости до классного руководителя;</li> <li>• Донести информацию о неуспеваемости учащегося и причинах неуспеваемости до родителей учащегося;</li> <li>• Для учащихся, пропустивших уроки по уважительной причине, провести индивидуальные консультации по пропущенным урокам;</li> <li>• Предоставить возможность учащимся, пропустившим уроки по уважительной причине, пересдать работы, за которые получены неудовлетворительные оценки;</li> <li>• Предоставить возможность учащимся, пропустившим уроки по неуважительной причине, пересдать работы, за которые получены неудовлетворительные оценки <b>в присутствии их родителей;</b></li> </ul>
Учащиеся, невыполняющие требования учителя по подготовке к урокам.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проводить проверку готовности к каждому уроку данных учащихся;</li> <li>• Донести информацию о не выполнении учащимся требований учителя по подготовке к урокам до родителей учащегося, через дневник учащегося;</li> <li>• Предоставить возможность учащимся пересдать работы, за которые получены неудовлетворительные оценки (для особо злостных нарушителей <b>в присутствии их родителей;</b></li> </ul>

Учащиеся, у которых не развиты способности к изучению учебного предмета	<ul style="list-style-type: none"> <li>• При необходимости, способствовать организации помощи психолога;</li> <li>• Проводить индивидуальные консультации;</li> <li>• Организовать с учащимся работу над его ошибками;</li> <li>• Усилить «индивидуальное внимание» к данным учащимся во время уроков;</li> <li>• Предоставить возможность учащимся пересдать работы, за которые получены неудовлетворительные оценки;</li> </ul>
---	---

### **Требования к работе со слабоуспевающими учащимися**

1. Учителю необходимо выяснить причины отставания по предмету.
2. Учителю необходимо вести тетрадь по ликвидации пробелов в знаниях учащихся, где он учитывает ошибки учащихся и отражает работу по их исправлению.
3. Закрепить за слабым учеником сильного, контролировать их работу.
- 4.Учитель сам проводит индивидуальную работу со слабоуспевающими учащимися на уроке и вне его.
- 5.Учитель учит учащихся, как готовить домашнее задание по своему предмету.
- 6.Учитель должен предвидеть возможные затруднения по своему предмету и обучать способам их преодоления.

### **Десять правил работы со «слабоуспевающими»**

1. Верьте в способности «слабоуспевающего» ученика и старайтесь передать ему эту веру.
- 2.Помните, что для «слабоуспевающего» необходим период «вживания» в материал. Не торопите его. Научитесь ждать.
- 3.Каждый урок - продолжение предыдущего. Каждый вносит свою лепту в изучаемую тему. Многократное повторение основного материала - один из приёмов работы со слабыми.
- 4.Вселяя слабым веру в то, что они запомнят, поймут, чаще предлагайте им однотипные задания (с учителем, с классом, самостоятельно).
- 5.Работу со «слабоуспевающими» не понимайте примитивно. Тут идёт постоянное развитие памяти, логики, мышления, эмоций, чувств, интереса к учению.

6. Не гонитесь за обилием новой информации. Умейте из изучаемого выбрать главное, изложить его, повторить и закрепить.

7. Общение - главная составляющая любой методики. Не сумеете расположить ребят к себе - не получите и результатов обучения.

8. Научитесь управлять классом. Если урок однообразен, дети сами найдут выход - займутся своими делами.

9. Начав целенаправленно работать со слабыми, помните: спустя короткое время их среда вновь расколется - на способных, средних и ... «слабоуспевающих».

10. Научитесь привлекать к обучению слабых более сильных ребят. Изложили материал, опросили сильных - посадите их к слабым, и пусть продолжается учёба

### **Оптимальная система мер по оказанию помощи неуспевающему школьнику**

1. Помощь в планировании учебной деятельности (планирование повторения и выполнения минимума упражнений для ликвидации пробелов, алгоритмизация учебной деятельности по анализу и устроению типичных ошибок и пр.).
2. Дополнительное инструктирование в ходе учебной деятельности.
3. Стимулирование учебной деятельности (поощрение, создание ситуаций успеха, побуждение к активному труду и др.).
4. Контроль над учебной деятельностью (более частый опрос ученика, проверка всех домашних заданий, активизация самоконтроля в учебной деятельности и др.).
5. Различные формы взаимопомощи.
6. Дополнительные занятия с учеником учителя.

## Приложение

### Рекомендации при работе со слабоуспевающими учащимися

1. При опросе **«слабоуспевающим»** ученикам необходимо давать алгоритм ответа; разрешать пользоваться планом, составленным при подготовке домашнего задания; давать больше времени готовиться к ответу у доски; разрешать делать предварительные записи, пользоваться наглядными пособиями.
2. По возможности задавать ученикам наводящие вопросы, которые помогут им последовательно изложить материал.
3. Систематически проверять усвоение материала по темам уроков, на которых ученик отсутствовал по той или иной причине.
4. В ходе опроса и при анализе его результатов создать атмосферу доброжелательности.
5. В процессе изучения нового материала внимание «низко мотивированных» учеников обращается на наиболее сложные разделы изучаемой темы. Необходимо чаще обращаться к ним с вопросами, выясняющими понимание учебного материала, стимулировать вопросы учеников при затруднениях в усвоении нового материала.
6. В ходе самостоятельной работы на уроке **«слабоуспевающим»** ученикам рекомендуется давать упражнения, направленные на устранение ошибок, допускаемых ими при устных ответах или в письменных работах.
7. Необходимо отмечать положительные моменты в их работе, затруднения и указывать способы их устранения, оказывать помощь с одновременным развитием самостоятельности в учении.

## **АНКЕТА ДЛЯ УЧАЩИХСЯ**

### ***Определение доминирующих мотивов учения***

Дорогой ученик! Для работы по преодолению не успешности в обучении учителю необходимо знать наиболее и наименее осознаваемые мотивы твоего обучения.

Поставь, пожалуйста, напротив наименования мотива указанный балл.

1. Понимаю, что ученик должен учиться хорошо.
2. Хочу окончить школу и учиться дальше.
3. Понимаю, что знания мне нужны для будущего.
4. Хочу быть культурным и развитым человеком
5. Хочу получать хорошие отметки
6. Хочу получать одобрение родителей
7. Хочу, чтобы класс был хорошего мнения обо мне
8. Хочу быть лучшим учеником в классе
9. Хочу, чтобы мои ответы на уроках были всегда лучше всех
10. Хочу занять достойное место среди лучших в классе
11. Мне нравится учиться
12. Люблю узнавать новое
13. Нравятся необычные и нестандартные уроки учителей
14. Мне нравится преодолевать трудности в учебной деятельности
15. Люблю уроки, на которых можно рассуждать
16. Люблю, когда учитель оценивает справедливо мои учебные успехи

Мотивы обучения:

- мотив долга и ответственности – № 1;
- мотивы самоопределения и самосовершенствования – № 2–4;
- мотивы собственного благополучия – № 5–7;
- мотивы престижности – № 8–10;
- мотивы содержания учебной деятельности – № 11–13;
- мотивы отношения к процессу учения – № 14–

## Памятка

### «Психотерапия неуспеваемости»

1. «Не бить лежачего».

Оценку своих знаний учащийся уже получил и ждет спокойной помощи, а не новых упреков.

2. Не более одного недостатка в минуту.

Избавляя человека от недостатков, знайте меру. Иначе человек станет нечувствительным к вашим оценкам. По возможности выберите из множества недостатков тот, который особенно непереносим, который хотите ликвидировать в первую очередь, и помогайте бороться с ним.

3. «За двумя зайцами погонишься...»

Начните с ликвидации тех учебных трудностей, которые в первую очередь значимы для самого учащегося.

4. Хвалить исполнителя, критиковать исполнение

Оценка должна иметь точный адрес. Критика должна быть как можно более безличной.

5. Сравнивайте сегодняшние успехи учащегося с его собственными вчерашними неудачами.

Даже самый малый успех – это победа над собой, и она должна быть замечена и оценена по заслугам.

6. Не скупитесь на похвалу.

Выделите из потока неудач крошечный островок, соломинку успеха, и возникнет плацдарм, с которого можно вести наступление на незнание и неумение.



7. Техника оценочной безопасности.

Оценивать деятельность дробно, дифференцированно. Возникает деловая мотивация учения: **«Еще не знаю, но могу и хочу знать»**.

8. Ставьте перед учащимися предельно конкретные и реальные цели.

Не искушайте его невыполнимыми целями.

9. Учащийся не объект, а соучастник оценки

Умение оценивать себя самостоятельно – главное средство преодоления учебных трудностей. Приучение к самооценке начните с ее дифференциации. Отдельной отметки заслуживают красота, скорость выполнения работ, ошибки за невнимание и ошибки "на правила", своевременное выполнение задания.

10. Сравнивайте достижения.

Оценка должна выражаться в каких-либо зримых знаках: графиках, таблицах, которые помогут сравнить вчерашние и сегодняшние достижения учащегося.

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Министерство образования Приморского края**

**МКУ "Управление образованием" Шкотовского муниципального  
района**

**МБОУ "СОШ № 26 пос. Новонежино"**

**СОГЛАСОВАНО**

Зам. директора по УВР

 Нестерова В.А.

Протокол № 2  
от «01» сентября 2023 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор МБОУ «СОШ  
№ 26 пос. Новонежино»

 Головки С.С.

Приказ № 113 п.4  
от «01» сентября 2023 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**по направлению «учитель- ученик»**

**для выполнения учебных проектов обучающимися**

Составитель: зам. директора по ВР  
Полищук Светлана Ивановна

**пос. Новонежино 2023**

## **Пояснительная записка**

Сохранение и развитие одарённости детей важнейшая проблема нашего общества. Перед учителем стоит основная задача – способствовать развитию каждой личности. Поэтому важно установить уровень способностей и их разнообразие у наших детей, но не менее важно уметь правильно осуществлять их развитие. В школьном возрасте процент таких детей очень мал, и чаще всего они лишены необходимой для развития их талантов поддержки. Одаренный ребенок, в отличие от одарённого взрослого, сформировавшаяся личность, будущее которого ещё не определено. Поэтому и заниматься с такими детьми необходимо. В учебном процессе развитие одарённого ребёнка следует рассматривать как развитие его внутреннего деятельностного потенциала, способности быть автором, творцом активным соиздателем своей жизни, уметь ставить цель, искать способы её достижения, быть способным к свободному выбору и ответственности за него, максимально использовать свои способности.

Одним из важнейших компонентов, способствующих созданию и поддержанию на высоком уровне научного потенциала страны, является налаженная система поиска и обучения одарённых детей. Важно направить одарённого ребёнка не на получение определённого объёма знаний, а на творческую его переработку, воспитать способность мыслить самостоятельно, на основе полученного материала. Воспитание и обучение одарённых детей - трудная и широкомасштабная задача.

Каждый одаренный ребенок — индивидуальность, требующая особого подхода. Содействие реализации одаренности чаще всего требует организации особой среды, включающей специальное образование, которое выходит за рамки обучения в обычной школе.

### **Актуальность программы.**

Программа по выявлению способностей обучающихся опирается на основную стратегию нашего образования по ФГОС – формирование всесторонне развитой личности и направлена на развитие социокультурной компетенции обучающихся младшего подросткового возраста, развитие интеллекта и творчества школьников. Программа по выявлению способностей обучающихся призвана помочь обратить внимание на школьников, обладающих способностями в определенных областях учебных дисциплин, в частности химии.

### **Педагогическая целесообразность.**

Основой работы с одарёнными учащимися является совершенствование таких факторов, как развитие внутреннего деятельностного потенциала, способности быть творцом, соиздателем своей жизни, уметь ставить цель и искать способы её достижения, т.е. по максимуму использовать свои собственные силы и способности, стремясь выйти за их пределы.

Внедрение Программы наставничества в школе обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

### **Форма наставничества «учитель - ученик»**

Предполагает взаимодействие педагога с учащимися при подготовке учебных проектов.

#### **Цели:**

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого;
- создание благоприятных условий для развития учащегося через оптимальную структуру школьного и внеклассного естественно-научного образования.
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств;

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемыми:

- помощь в реализации потенциала;
- развитие общего кругозора, интеллекта и творческих склонностей;
- формирование мотивации приобретения дополнительных знаний по химии и биологии;
- отбор среди различных систем обучения тех методов и приёмов, которые способствуют развитию самостоятельности мышления, инициативности и творчества;
- обеспечение возможности творческой самореализации личности в различных видах деятельности;
- улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, сферах;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

### **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

### **Формы организации наставничества:**

- работа по индивидуальным планам;
- конкурсы;
- участие в олимпиадах;
- участие в научно-практических выставках и конференциях

### **Работа с наставляемым включает в себя:**

- Дифференцированный и индивидуальный подход
- Использование современных образовательных технологий (проблемное обучение, деятельностный метод, проектная деятельность и др.)
- Работа в режиме «консультант» - осуществляя взаимообучение и помощь учителю в учебном процессе
- Возможность выбора заданий повышенного уровня сложности в ходе выполнения контрольных, проверочных и самостоятельных работ.
- Предложение учащимся индивидуальных домашних заданий творческого и поискового характера (приветствуется их собственная инициатива)

### **Внеурочную деятельность составляют:**

- Внеклассная работа по предмету
- Участие в школьных и районных предметных олимпиадах и конкурсах
- Активное участие в творческих проектах и конкурсах
- Исследовательская и проектная деятельность учащихся: подготовка и защита индивидуальных и групповых проектов на уровне класса, школы, района

### **Основные направления в работе:**

#### **1. Исследовательская и проектная деятельность учащихся.**

Основы исследовательской деятельности закладываются на уроках. Самостоятельно и активно разбираться в новом материале учащиеся смогут, если у них возник интерес к исследованию. Для этого нужно систематически предоставлять им возможность участвовать

в такой работе на уроке, обучать всем необходимым приемам проведения самостоятельного исследования.

Постигая методику исследования, ученик выясняет содержание таких понятий как: источник, материал, последовательность, причина- следствие, часть-целое, композиция, логика, аргументация, вывод.

Возможностей для формирования у ученика простейших навыков исследовательской работы: экспериментов, проектная деятельность.

Получив первоначальные навыки исследовательской и научной работы, ученик закрепляет их написанием учебных рефератов, проведением мини - исследований.

Можно выделить три уровня проектов:

учебный, учебно-исследовательский, научно-исследовательский.

Эффективных результатов по формированию исследовательских умений можно добиться при проблемном проведении уроков, проведении практических занятий исследовательским и проектным методом, внедрении системы домашних заданий с элементами теоретического и практического исследования.

### **Внеурочная деятельность.**

Проведение внеурочных занятий во многом определяет углубленное приобретение знаний, способствует развитию индивидуальных интересов ученика. Образовательно-воспитательное значение внеурочных занятий определяется не только тем, что они углубляют знания учащегося по сравнению с программными, знакомят с профессиями, но и тем, что они вооружают приемами учебной работы, необходимыми для дальнейшего образования и самообразования

Внеурочные занятия должны способствовать решению следующих задач:

- развитию мышления; вооружению ученика более полными знаниями об общих закономерностях;
- вооружению школьника системой умений работы с различными источниками
- 

## **2. Подготовка учащегося к олимпиадам.**

Олимпиада – это, прежде всего интеллектуальные соревнования. Олимпиады дают уникальный шанс добиться признания не только в учительской среде, но и у одноклассников. Для тех школьников, которые впервые сталкиваются с более интересными, чем задания из учебника, задачами, участие в олимпиаде – первый шаг к научной деятельности. Для целенаправленной подготовки учащегося к олимпиадам необходимо знакомить его с типичными приемами рассуждений и расчетов, которые применяются при выполнении многих усложненных, в том числе и олимпиадных заданий.

### **Ожидаемые результаты внедрения модели наставничества**

- Создание условий для непрерывного развития выдающихся способностей наставляемых.
- Реализация творческого потенциала ученика: занятия во внеурочной деятельности, участие олимпиадах, положительная динамика успеваемости учащегося.
- Разработка и реализация программ поддержки и развития слабоуспевающих детей, создание системы взаимодействия с родителями учащихся.
- Разработка системы подготовки педагогов для целенаправленной работы с детьми.
- Обобщение и систематизация материалов педагогической практики.
- Способность к рефлексии и самоанализу.
- Развитие познавательной активности и памяти, умение работать с информацией.

Программа наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), что очень важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

1. Непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
2. Доверительные отношения;
3. Взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

### Реализация программы наставничества

#### Направление 1 - «Научно методическое сопровождение»

**Задачи:** повысить компетенцию педагога.

№п/п	Мероприятия	Планируемый результат
1.	Создание банка электронных материалов заданий предметных олимпиад	Банк электронных материалов
2.	Создание банка нестандартных заданий	Банк нестандартных заданий
3.	Разработка мониторинга результативности работы.	Мониторинг

#### Направление 2 - «Организационно-методическое сопровождение»

**Задачи:** разработать систему мероприятий, направленных на развитие одарённости.

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат
1.	Участие обучающегося в предметных олимпиадах	Результаты олимпиады: приказы, сертификаты
2.	Организация участия обучающегося в: -дистанционных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах,	Результаты олимпиады: приказы, сертификаты
3.	Индивидуальные занятия с обучающимся.	График индивидуальных занятий

#### Направление 3 - «Аналитическое сопровождение»

**Задачи:** создание условий, обеспечивающих открытость информационного пространства по работе с одаренными детьми

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат
1.	Анализ результатов работы	Аналитические материалы

При реализации направлений программы применяются различные формы и методики образовательной деятельности, к которым относятся такие, как:

- использование современных информационных технологий;
- занятия по свободному выбору;
- дифференциация образовательного процесса на основе специализации обучения одаренных школьников;
- использование различных форм проектной и исследовательской деятельности; сочетание различных форм школьного и внешкольного обучения.

## Содержание работы по индивидуальным образовательным планам.

### 1. Подготовка к участию в предметных олимпиадах

Как показывает практика, наиболее эффективный метод взаимодействия учителя с одаренным ребенком – *индивидуальные занятия-консультации* с акцентом на его самостоятельную работу с материалом. Поэтому, прежде всего, необходимо:

- составить план занятий с ребенком, учитывая тематику его самообразования, склонности, психические особенности;
- определить темы консультаций по наиболее сложным и запутанным вопросам;
- выбрать форму отчета обучающегося по предмету (тесты, вопросы, задания и т.д.) за определенные промежутки времени; предоставить ученику:
- название темы;
- план изучения темы;
- основные вопросы;
- понятия и термины, которые он должен усвоить;
- практические работы;
- список необходимой литературы;
- формы контроля;
- задания для самопроверки.

Для *анализа результатов* работы оформить таблицу:

- Предмет;
- Дата и время консультаций;
- Главные рассматриваемые вопросы;
- Время работы с темой по программе;
- Дополнительные вопросы, не предусмотренные программой;
- Невыясненные вопросы.

В качестве *практических заданий* рекомендуется использовать задания предметных олимпиад по химии и биологии разных уровней.

Большую роль играет в самоподготовке к олимпиадам возможность пользоваться Интернетом.

Программа работы с одаренными детьми предусматривает и так называемый *«олимпиадный тренинг»*, цели и задачи которого следующие:

- развитие логического мышления в олимпиадных тренингах;
- расширение кругозора, развитие творческих способностей.

### 2. Исследовательская деятельность учащихся

Работа педагога по организации исследовательской деятельности направлена на:

- развитие рефлексивной деятельности учащейся по осмыслению основных проблем исследования;
- координацию направлений научно-исследовательской деятельности;
- подготовку к участию в научно-исследовательских конференциях.

В процессе исследовательской деятельности используются следующие **учебные приемы**:

- выделение основной проблемы в предложенной ситуации;
- определение темы и цели исследования;
- формулирование и отбор полезных гипотез;
- определение пригодности выбранной для проверки гипотезы;
- разграничение допущений и доказанных положений;
- планирование проверки гипотезы;
- планирование результата;
- составление схем, таблиц для выявления закономерностей, обобщений, систематизации полученных результатов исследования;
- установление связи полученных данных с поставленной проблемой;

- систематизация фактов, явлений;
- интерпретация данных;
- использование обобщений и абстрагирования, методов анализа и синтеза, индукции и дедукции;
- установление аналогий;
- формулирование определений и выводов на основе теоретических и фактических исследований;

### **3. Решение задачи в новой ситуации. Интеллектуальные и творческие конкурсы**

На развитие одаренности направлена и работа по подготовке обучающихся к интеллектуальным и творческим конкурсам. Подготовка предполагает анализ заданий предыдущих конкурсов, систематизацию ЗУН обучающихся по всем предметам, а также за рамками школьной программы по предметам.

#### **Формы подведения итогов реализации программы**

- участие в олимпиадах;
- практические работы;
- тестирование;
- самоконтроль,
- взаимопроверка,
- фронтальный опрос,
- индивидуальный устный опрос,
- обобщающая беседа по изученному материалу;
- презентация;
- итоговая зачётная работа.

#### **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.



**Форма наставничества: «Учитель - ученик»**  
**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Учитель – ученик».

ФИО, должность наставника –

ФИО наставляемых учеников –

Срок осуществления плана:

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Примечание
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления.</b>					
1.1	Изучение интересов и склонностей обучающихся. Анкетирование, собеседование.	сентябрь	Определен перечень интересов и склонностей, требующих развития		
1.2	Диагностика родителей и индивидуальная беседа.	сентябрь	Определен перечень интересов и склонностей, требующих развития		
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	октябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником. Составлен индивидуальный план саморазвития.		
<b>Раздел 2. Направления профессионального развития ученика.</b>					
2.1	Обогатить учебный материал в сторону его углубления и увеличения объёма	Октябрь	Составлен индивидуальный перечень литературы для изучения.		
2.2	Подготовка к школьному	Сентябрь - октябрь	Увеличить темп изучения		

	этапу всероссийской предметной олимпиады школьников по предметам		учебного материала.		
2.3	Создание банка нестандартных заданий	Ноябрь	Обогатить учебный материал в сторону его углубления иувеличения объёма.		
2.4	Психологический тренинг	Декабрь	Развитие личностных компетенций.		
2.5	Работа со справочной литературой.	Февраль	Содействие дальнейшему развитию умений аналитически мыслить, сравнивать, обобщать, систематизировать изучаемый материал, делать выводы.		
2.6	Организация индивидуальных и групповыхконсультаций. Подготовка индивидуальных выступлений различного формата во время учебных занятий.	В течение учебног о года.	Обучение с выходом за рамки изучения традиционных тем за счет установления связей с другими темами, проблемами илид исциплин		
2.7	Внедрение проектных методов обучения для развития творческого и исследовательского мышления.	В течение учебног о года.	Содействие дальнейшему развитию умений аналитически мыслить, сравнивать, обобщать, систематизировать изучаемый материал, делать выводы.		
2.8	Участие в предметных конкурсах и олимпиадах различного уровня.	В течение учебног о года.	Развитие универсальных учебных действий, творческого потенциала.		