

# Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Целью внедрения целевой модели наставничества является 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 6 лет.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с обучающимися на уровне образовательной организации.

**Целевые группы** реализации программы наставничества в МБОУ «Горная СШ»: обучающиеся, педагоги, родители.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Горная СШ» в данной целевой модели наставничества приоритетными являются следующие формы наставничества:

# «Учитель – ученик» «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

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

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к

наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных

технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

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

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

# Задачи программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь педагогу, опираясь в деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно- воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой

деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

1. Улучшить показатели в образовательной, социокультурной, спортивной других

сферах;

1. Подготовить наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально

продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

1. Создавать психологически комфортную среду для раскрытия личностного,

творческого, профессионального потенциала всех участников образовательных отношений в рамках персонализации и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

1. Создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и

профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

# Планируемые результаты Программы:

1. совершенствование системы методической работы;
2. повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-

воспитательного процесса;

1. измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной,

спортивной сферах и сфере дополнительного образования;

1. улучшение психологического климата в центре как среди обучающихся, так и

внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

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;

1. адаптация молодого учителя в новом педагогическом коллективе;
2. измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и

сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

1. рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
2. снижение показателей неуспеваемости учащихся;
3. практическая реализация концепции построения индивидуальных

образовательных траекторий;

1. формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной

траектории и будущей профессиональной реализации;

1. формирования активной гражданской позиции школьного сообщества;
2. рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов

творческого развития, карьерных и иных возможностях молодых специалистов;

1. повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и

ориентиров всех участников образовательного процесса;

1. снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для

горизонтального и вертикального социального движения педагогов и обучающихся;

1. увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантов;
2. снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические,

организационные и социальные;

1. включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными

возможностями здоровья.

# Индикативные показатели Программы «Учитель-учитель»:

1. умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую,

на основе творческого поиска через самообразование;

1. овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
2. умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить

индивидуальную работу;

1. умение проектировать воспитательную систему;
2. умение индивидуально работать с детьми;
3. овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
4. становление молодого учителя как учителя-профессионала;
5. повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;

# Организация работы по программе Школы наставничества в рамках реализации форм «Учитель- учитель», «Учитель-ученик», «Ученик-ученик»:

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

* + 1. Основные направления работы по реализации Программы

## Составление планов работы с молодыми специалистами.

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

## Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.

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

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

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

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

## Составление плана работы молодого специалиста.

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

## Работа по Программе «Школа наставничества» – составная часть методической службы.

1. ***Этапы реализации Программы:***
* 1 этап – диагностический
* 2 этап – самостоятельный творческий поиск
* 3 этап – оценочно-рефлексивный

## этап (1 год работы)

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Тема | Краткий обзор рассматриваемыхвопросов | Дата |
| 1. | Знакомство с учителем. | 1. Организационные мероприятия:
	* собеседование с молодым специалистом;
	* знакомство с традициями школы;
	* выбор и назначение наставников.
2. Диагностика умений и навыков молодого учителя.
3. Заполнение информационной карточки.
4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.
5. Разработка и утверждение плана работы с

молодыми специалистами. | август |
| 2. | Изучение нормативно- правовой базы. Ведение документации. | 1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ.
2. Знакомство с УМК, предметными программами.
3. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.
 | сентяб рь |
| 3. | Посвящение в учителя | Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Днюучителя | октябр ь |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 4. | Современный урок. Требования к организации. | 1. Методические требования к уроку.
2. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания».
3. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.
4. Соответствие методов обучения формам организации уроков.
5. Примерная схема тематического плана урока.
6. Неделя открытых уроков.
7. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников.

Деятельность обучающего семинара « Обучаемся вместе» | Ноябр ь март |
| 5. | Оценивание для обучения и оценивание обученности | 1. Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика.
2. Нормы оценивания учебной деятельности*.*
3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.
4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований
5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.

*Практикум* «Организация дифференцированного иперсонифицированного подходов к учащимся» | Декаб рь |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 6. | СЭР. Социально- эмоциональное развитие.Функция общения | 1. Дискуссия на тему: «Всемогущие эмоции». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций («Учитель-ученик», «Ученик-ученик»).
2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.
3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»

Круглый стол «Три мишени личностного потенциала»*Психологические тренинги* «Учусь строитьотношения», «Анализ педагогических ситуаций» | февра ль |
|  | Самообразование учителя – лучшее обучение. | 1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития)
2. Микроисследование организации работы с

начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста | апрель |
| 7. | Бенефис молодого учителя. | 1. Творческий отчёт молодых педагогов.
2. Творческий отчет учителя-наставника.

*Круглый стол* «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса» | май |
| 8. |  | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.Участие молодых специалистов в общешкольныхмероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | Втечени е года |

## этап (2 год работы)

***Тема «Самостоятельный творческий поиск»***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Тема | Краткий обзор рассматриваемых вопросов | Дата |
| 1. | Реализация программы«Школы молодогоспециалиста» | Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами | Август |
| 2. | Изучение нормативно- правовой базы. Ведениедокументации | Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. | Сентябрь |
| 3. | Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся. | 1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса).
2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы.
3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя*.*
4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.
5. Классный час как урок взаимопонимания.
 | Октябрь |
| 4. | Современные образовательные технологии | *Круглый стол* «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель раскрытия потенциала личности»*Практикум* «Организация исследовательской работы учащихся, проектных команд оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата и в режиме хакатона и проектного офиса» | сентябрь – март |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 5. | Основы целеполагания урока.Самоанализ урока. | 1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока.
2. Самоанализ по качеству цели и задач урока.
3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока.
4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с

целью оказания методической помощи. | Январь – Февраль |
| 6. | Анализ урока. | 1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока
2. Совместный анализ урока учителем и завучем –

эффективный способ внутришкольного повышения квалификации | Март |
| 7. | Методическая выставка достижений молодого учителя. | Динамика роста профессионализма молодого учителя:* открытые уроки;
* выступления-презентации на педсовете по теме самообразования;
* методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности);
* представление молодого учителя наставником.

*Круглый стол* «Компетенции и компетентность» | Апрель– Май |
| 8. |  | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.Участие молодых специалистов в общешкольныхмероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | В течение года |

## этап (3 год работы)

***Тема «Выбор индивидуальной линии****»*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Тема | Краткий обзор рассматриваемых вопросов | Дата |
| 1. | Реализация программы«Школы молодогоспециалиста» | Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами | Август |
| 2. | Изучение нормативно- правовой базы. Ведениедокументации | Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. | Сентябрь |
| 3. | Аттестация. Требования к квалификации педагогическихработников. | 1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.
2. Портфолио аттестуемого
 | Октябрь – ноябрь |
| 4. | Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий. | 1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков.
2. Информационные технологии в учебной

деятельности. Создание программного продукта. | Декабрь |
| 5. | Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно- исследовательскую деятельность.Методика работы с одарённымидетьми. | 1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету.
2. Система работы с одаренными детьми.
3. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно- исследовательской деятельности учащихся.
4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.
 | Февраль – март |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 6 | Повышение квалификации и профессиональная переподготовка. | 1. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества.
2. Организация работы учителя по достижению

уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы. | Апрель |
| 7 | Успешность педагогической деятельности.Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития. | Подведение итогов работы «Школы наставничества»:* Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы

«Влияние стимулов на деятельность учителя»,«Портрет учителя глазами коллег и учащихся»,«Модель значимых качеств учителя»,«Формальные критерии успешности учителя».* Анализ карьерных перспектив молодого учителя.

*Практикум* «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности» *Конференция* «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». | Май |
| 8 |  | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | В течение года |

## Организация работы по программе:

Работа с наставляемыми ведется по плану наставников, составленному к началу учебного года.

Детальная работа с молодыми специалистами ведется по программе «Школа молодого специалиста»

# 5.3 Форма наставничества «Ученик – ученик».

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Пассивный** | **Активный** |
| * Активный ученик,
 | Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми |
| обладающий | образовательными |
| лидерским и | потребностями, |
| организаторскими | нуждающийся в |
| качествами, | профессиональной |
| нетривиальностью | поддержке или ресурсах |
| мышления. | для обмена мнениями и |
| * Ученик, демонстрирующий
 | реализации собственныхпроектов. |
| высокие |  |
| образовательные |  |
| результаты. |  |
| * Победитель
 |  |
| школьных и |  |
| региональных |  |
| олимпиад и |  |
| соревнований. |  |
| * Лидер класса или
 |  |
| параллели, |  |
| принимающий |  |
| активное участие в |  |
| жизни школы. |  |
| * Возможный участник
 |  |
| всероссийских детско |  |
| – юношеских |  |
| организаций и |  |
| объединений. |  |

# Варианты программы наставничества «Ученик – ученик».

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

**Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программнаставничества в форме «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |

|  |  |
| --- | --- |
| Проводится отбор наставников изчисла активных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие впрограмме наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов.Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество,повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательныхрезультатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует своюпричастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

# 5.4. Форма наставничества «Учитель – ученик»

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Активный** | **Пассивный** |
| Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем.Наставник способен стать для наставляемого человеком, | Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие вжизни школы | Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, непринимающий участия в |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог.Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества. | (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, карьерныхи иных возможностей. | жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. |

# Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Учитель– неуспевающий ученик» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, которыйработает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом. |
| «Учитель–пассивный ученик» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. Вкачестве наставника выступает классный руководитель. |
| «Учитель–одаренный ученик» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступатьклассный руководитель или учитель-предметник, в общении с |

|  |  |
| --- | --- |
|  | которым наставляемый хотел бы повысить свой творческийпотенциал. |
| «Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид» | Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом,социальным педагогом, методистом. |

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программнаставничества в форме «Учитель – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников изчисла активных и опытных педагогов. | Анкетирование**.** Использование базынаставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программынаставничества при необходимости. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию.Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализоватьсебя в рамках школьной программы. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа вформате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательныхрезультатов у наставляемых. | Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученическойконференции. |

# Формирование базы наставников и наставляемых

|  |  |
| --- | --- |
| **Формирование базы наставников** | **Формирование базы наставляемых** |
| **Из числа внутреннего****контура** | **Из числа внешнего контура** |
| - обучающихся, мотивированных помочьсверстникам в | - выпускников, заинтересованных в поддержке своейшколы; | - информирование родителей, педагогов, обучающихся o |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| образовательных, | - успешных | возможностях и целях |
| спортивных, | профессионалов или | программы; |
| творческих и | общественных | - проведение мотивационных |
| адаптационных | деятелей, которые | бесед с возможным |
| вопросах; | чувствуют | приглашением потенциальных |
| - педагогов, | потребность передать | наставников; |
| заинтересованных в | свой опыт; | - выявление конкретных |
| тиражировании | - сотрудников | проблем обучающихся школы, |
| личностного | предприятий, | молодых специалистов и |
| педагогического | заинтересованных в | педагогов, которые можно |
| опыта и создании | подготовке будущих | решить с помощью |
| продуктивной | кадров. | наставничества. |
| педагогической |  | - сбор и систематизация |
| атмосферы; |  | запросов от потенциальных |
| - родителей |  | наставляемых. |
| обучающихся с |  |  |
| выраженной |  |  |
| активной |  |  |
| гражданской |  |  |
| позицией. |  |  |
| Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп. |