

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Лянторская средняя общеобразовательная школа №7»**

ПРИНЯТА:
на заседании
педагогического совета протокол
№ 12 от 30.08.2021 года.

УТВЕРЖДЕНА:
приказом
директора МАОУ «ЛСОШ 7»
№ 296 от 31.08.2021 г.

**ШКОЛЬНАЯ ЦЕЛЕВАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
*на 2021-2025***

г. Лянтор

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ «Лянторская СОШ 7»

1. Пояснительная записка.

В современных условиях профессионального образования, к сожалению, уделяется недостаточное внимание практико-ориентированной подготовке будущих специалистов, поэтому выпускник вуза, колледжа вынужден в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В МАОУ «ЛСОШ № 7» процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: наставляемого, наставника и работодателя. Целевые группы реализации программы наставничества в МАОУ «Лянторская СОШ 7»: обучающиеся, педагоги, родители. Исходя из образовательных потребностей МАОУ «Лянторская СОШ №7» 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.

Настоящая целевая модель наставничества МАОУ «Лянторская СОШ 7», осуществляющего образовательную деятельность по 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».

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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ «Лянторская СОШ 7».

Создание целевой модели наставничества МАОУ «Лянторская СОШ 7» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов,

предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

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 работынаставнической 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.

Наставляемый-участник программы наставничества, который через взаимодействие снаставником 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".

Наставник-участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижениижизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор-сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным,дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг-проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства вотношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции-способность формировать у себя новые навыки и компетенциисамостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор -специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться синдивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник -выпускник образовательной организации, который ощущаетэмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты международного уровня.

1. Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1. 2. Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
3. Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.).
4. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
5. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
6. Гражданский кодекс Российской Федерации.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации.
8. 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 МАОУ «Лянторская СОШ 7»

1. Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МАОУ «Лянторская СОШ 7»
2. Программа развития МАОУ «Лянторская СОШ 7»
3. Отчет о результатах самообследования деятельности МАОУ «Лянторская СОШ 7»

3. Задачи целевой модели наставничества МАОУ «Лянторская СОШ 7»

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

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

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

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МАОУ «Лянторская СОШ 7»

Уровни структуры	Направления деятельности
Департамент образования и молодежной политики ХМАО – Югры	<ol style="list-style-type: none">1. Осуществление государственного управление в сфере образования.2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа -Югры «Институт развития образования»	<ol style="list-style-type: none">1. Организационная, методическая, экспертно - консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов ХМАО – Югры.4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и

	организаций ХМАО – Югры; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.
Департамент образования и молодежной политики администрации Сургутского района	1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала МАОУ «Лянторская СОШ 7» осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам.

6. 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.

Основные направления работы по реализации Программы

1. Составление планов работы с молодыми специалистами.

* создание оптимальных условий для успешной работы

* проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;

* оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;

* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.

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

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы. Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста.

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

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

6. Этапы реализации Программы:

– 1 этап – диагностический

– 2 этап – самостоятельный творческий поиск

– 3 этап – оценочно-рефлексивный

Программа «Учитель -Учитель»

I этап (1 год работы)

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

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Знакомство с учителем.	1.Организационные мероприятия: -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.	сентябрь
3	Посвящение в учителя	1.Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя	октябрь
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 математического плана урока. 6.Неделя открытых уроков. 7.Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников. Деятельность обучающего семинара «Обучаемся вместе»	Ноябрь 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	декабрь

		<p>учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланка анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований</p> <p>5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p> <p><i>Практикум «Организация дифференцированного и персонализированного подходов к учащимся»</i></p>	
6	СЭР. Социально-Эмоциональное развитие. Функция общения	<p>1. Дискуссия на тему: «Всемогущие эмоции». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций («Учитель-ученик», «Ученик-ученик»).</p> <p>2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.</p> <p>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»</p> <p><i>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»</i></p>	февраль
7	Самообразование учителя–лучшее обучение.	<p>1. Выбор методической темы. Планирование Работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития)</p> <p>2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста</p>	апрель
8	Бенефис молодого учителя.	<p>1. Творческий отчёт молодых педагогов.</p> <p>2. Творческий отчёт учителя-наставника.</p> <p><i>Круглый стол «Педагогическая культура учителя–основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»</i></p>	май
9	Мониторинг	<p>Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д.</p>	В течение года

II этап (2-3 год работы)

Тема «Самостоятельный творческий поиск»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	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 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.	<i>Круглый стол</i> «Учебно-исследовательская Деятельность учащихся как модель раскрытия потенциала личности». <i>Практикум</i> «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 задачи 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. Памятка 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 на работок за 2 года профессиональной деятельности); -представление молодого учителя наставником. <i>Круглый стол</i> «Компетенции и компетентность»	Апрель–Май
8	Мониторинг	Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д.	В течение года

III этап (4 год работы)
Тема «Выбор индивидуальной линии»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Аттестация. Требования квалификации педагогических работников.	1.Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2.Портфолио аттестуемого	Октябрь–ноябрь
4.	Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	1.Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2.Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	Декабрь
5.	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.	1.Разнообразие методических 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	Май
8.	Мониторинг	Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д.	В течение года

Характеристика участников формы наставничества «Ученик–ученик».

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

Варианты программы наставничества «Ученик–ученик».

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

Схема реализации формы наставничества «Ученик–ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Представление программ наставничества в форме «Ученик–ученик».	Ученическая конференция.

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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных	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	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.

психолого-педагогических и коммуникативных проблем.		
---	--	--

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, который работает 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. В качестве наставника выступает классный руководитель.
«Учитель–одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с учащимися

Схема реализации формы наставничества «Учитель–ученик».

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

