

Приложение 2

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 105 г. Челябинска имени В.П. Середкина»
(МБОУ «СОШ № 105 г. Челябинска»)

ИНН 7451053470 КПП 745101001 ОГРН 1027402926760

454028, г. Челябинск, ул. Кузнецова, д. 7 тел.: 269-26-60'

e-mail: school105chel@vandex.ru

Рассмотрено на заседании
педагогического совета
Протокол № 1 от 30.08.2022

Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ № 105 г.
Челябинска»

Н.Е.Мясникова

Приказ № 01-313 от «01» сентября
2022 год



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Учитель - ученик»

Нормативные основы целевой модели наставничества

- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- ✓ Распоряжение МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 25 декабря 2019 г. № р-145 "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"
- ✓ Письмо МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций"

Содержание

1. Пояснительная записка
 2. Цель и задачи программы
 3. Ожидаемые результаты
 4. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ «СОШ №105 г. Челябинска»
 5. Этапы реализации Целевой модели наставничества
 6. Этапы процесса наставнического взаимодействия
 7. Организация работы наставнических пар.
 8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества
- Приложения

Пояснительная записка

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. Работа с учениками является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в школе. Включает в себя анализ наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают обучающиеся в своей деятельности, а также эмоционального состояния по отношению к учителям, одноклассникам и к процессу преподавания.

Система наставничества призвана оказывать обучающемуся профессиональную помощь в освоении учебного материала. Создавать ситуации успешности работы обучающегося, способствовать развитию его личности, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и обучающегося в совместной работе.

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 работы наставнической пары, 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 с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

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.

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

Цель программы: раскрытие потенциал каждого наставляемого формирование жизненных ориентиров у обучающегося, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи программы:

1. Обеспечить успешную адаптацию обучающихся в коллективе, в процессе адаптации поддерживать обучающихся эмоционально, укреплять веру обучающихся в себя.
2. Развивать гибкие навыки и метакомпетенции, улучшить образовательные, творческие результаты учащихся.
3. Развивать способности самостоятельно и качественно выполнять различные задания.
4. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей каждого обучающегося.
5. Отслеживать динамику развития учебной деятельности каждого обучающегося, повышать продуктивность работы обучающегося и результативность образовательной деятельности.
6. Приобщать обучающихся к культуре образовательной организации, усвоению лучших традиций школы и правил поведения в образовательном учреждении, способствовать объединению и общению на основе школьных традиций.

Ожидаемые результаты

для обучающихся:

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ «СОШ № 105 г. Челябинска», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутрикласса и школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Рольевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ «СОШ № 105 г. Челябинска»

В МБОУ «СОШ № 105 г. Челябинска» утверждены следующие формы Целевой модели наставничества: «учитель - учитель», «учитель - ученик», «ученик-ученик».

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

Учитель-ученик	«учитель – неуспевающий ученик», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление	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», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д.	В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;
	«учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, 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.



Три формы взаимодействия учителя и учеников



Этапы реализации Целевой модели наставничества

Включает семь основных этапов (Дорожная карта):

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение (при необходимости) наставников.
5. Формирование наставнических пар.
6. Организация работы наставнических пар.
7. Завершение наставничества.

Этапы процесса наставнического взаимодействия

1. Проведение организационной встречи с обучающимися, где учитель описывает ситуацию с конкретным учеником.
2. Формирование стратегии, примерного тематического плана работы учителя и обучающегося.
3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставляемого. Составление плана работы.
4. Реализация плана работы, в течение которого проводится корректировка конкретных учебных компетенций обучающегося.
5. Оценка промежуточных итогов: тестирование, составление презентаций, проектная деятельность, участие в конкурсах и олимпиадах.
6. Проверка уровня компетенций наставляемого.
7. Поощрение наставников за активную работу.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Активный	Пассивный
Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее

		сообщества
Активная жизненная позиция.		
Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге		
Возможно, выпускник того же ОУ, член сообщества благодарных выпускников		

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 учителей, представителей благодарных выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работаспособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга программы 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.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар "наставник-наставляемый".

Цели :

- ✓ Оценка качества реализуемой программы наставничества
- ✓ Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебнозаведения.

Задачи :

- ✓ сбор обратной связи от участников (метод анкетирования);
- ✓ обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- ✓ контроль за процессом наставничества;
- ✓ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- ✓ определение условий эффективного наставничества;
- ✓ контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- ✓ анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Ожидаемые результаты:

- ✓ Сильные и слабые стороны программы наставничества;
- ✓ Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ✓ Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- ✓ Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- ✓ Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.



1 этап мониторинга процесса реализации программы наставничества

1) Анкетирование после окончания работы наставнических пар, SWOT-анализ реализуемой программы наставничества

Форма наставничества «учитель – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные силы – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного потенциала; – Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся, сокращение числа конфликтов – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения обучающихся; 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с обучающимися; – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса ОО;
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ОО – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения обучающихся; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Возможный переход на дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);

Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный										
1. Актуальность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотносены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников и обучающихся	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10. Наличие понятных форматов по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Оценка влияния программы на всех ее участников

Основные задачи :

- ✓ научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- ✓ практическое подтверждение необходимости требований, предъявляемых к личности наставника;
- ✓ определение условий эффективной программы наставничества;
- ✓ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- ✓ сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
 - ✓ сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

Результаты второго этапа мониторинга

- оценка развития гибких навыков участников программы;
- динамика уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально -личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

2 этап мониторинга процесса реализации программы наставничества

1. Анкетирование до начала работы наставнических пар.
2. Анкетирование по итогам прохождения программы.
3. Дополнительные анкеты для оценки степени включенности участников программы в ее этапы, определения степени личной удовлетворенности программой.

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2022	на выходе 202
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс		
Успеваемость учащихся по школе		
Качество обучения по школе.		
Процент учащихся, желающих высокойшкольной успеваемости		
Уровень сформированности гибкихнавыков учащихся.		
Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.		
Доля учащихся, посещающих спортивныесекции		
Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля учащихся, участвующих вволонтерской деятельности.		
Доля учащихся, имеющих пропуски понеуважительной причине (желание посещения школы учащимися).		

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-ученик». Ролевая модель: «учитель-ученик».

Ф.И.О. ученика _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ³⁵	Фактический результат ³⁶	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения западающих компетенций		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития ученика					
2.1.	. Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения у обучающегося		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Подготовка домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		

35

³⁶ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

³⁷ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Подготовка проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/		
2.7.	Выступление с докладами и		Доклад представлен на ученическом семинаре		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей деятельности		Изучены методы анализа применяемых методов обучения...		
2.9	Изучить основы экологической грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное этой теме		Проведен квест по формированию экологической грамотности		
2.10	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе		
2.11	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

