

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

« Средняя общеобразовательная школа №7»

Педагогический опыт

«Реализация программы «Образовательные треки «ТИР» в рамках многоуровневой модели центра наставнических практик и инициатив МБОУ СОШ №7.»

Боева Ольга Тимофеевна

Заместитель директора по УВР

Муром , 2022 год

**Информационная карта педагогического опыта**

- Образовательная организация: МБОУСОШ № 7

- Тема опыта:Реализация программы «Образовательные треки «ТИР» в рамках многоуровневой модели центра наставнических практик и инициатив МБОУ СОШ №7.

- Тип образования: общее образование

- Рубрика:

- Предмет:

- С применением ДОТ и/или электронного обучения – нет

- С использованием цифровых технологий – нет

- Опыт пилотной площадки - нет

- Опыт региональной инновационной площадки - да

Содержание :

1.Условия возникновения 3 стр

2. Актуальность опыта. 5 стр

3. Практическая значимость. 6 стр

4. Ведущая педагогическая идея 6 стр

5. Теоретическая база опыта. 6 стр

6 Технология опыта. 8 стр

7. Результативность. 16 стр

8. Список используемых источников 25 стр

Приложения 27 стр

***1.Условия возникновения.***

Анализ современной образовательной ситуации и анализ позитивного педагогического опыта известных образовательных организаций России привел к идее введения в практику школы наставничества и разработки своей (персональной) модели наставничества, как стратегической платформы развития.

Наста́вничество — это отношения, в которых опытнее или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции[[1]](#footnote-2).Наставничество – это форма индивидуальной поддержки для передачи ученику знаний и навыков от наставника.  Наставник — это человек со своей жизненной философией построения счастья. Роль наставника для учеников – помочь ухватить, улучшить свою жизнь, прорваться сквозь вязкость быта и др.[[2]](#footnote-3)Наставник — это человек, который может поддержать и подсказать, помочь в личном развитии и выстраивании карьеры.

Наша школа с 2019 года имеет статус региональной инновационной площадки по теме: «Наставничество как технология создания ситуации успешности субъектов образовательного процесса» (Приказ департамента образования администрации Владимирской области № 982 от 09.10.2019 г.).

В школе разработана и реализуется модель ,которая состоит из четырех уровней :

1 уровень-Центр проектирования «Учитель будущего»,

2 уровень - Образовательные треки (ТИР)-индивидуального развития,

3 уровень - Коворкинг- центры воспитательного пространства школы,

4 уровень - Межвозрастное сообщество наставников «Диалог с социумом».

Программа « Образовательные треки « ТИР» разработана в рамках многоуровневой модели центра наставнических практик и инициатив , это гибкая образовательная программа (образовательные треки) и индивидуальные учебные планы, учитывающие образовательные запросы учащихся и родителей. Данная программа реализовывалась на протяжении трех лет и имеются положительные результаты , и это дает мне основание , говорить , том , что данная программа может быть реализована я в других образовательных организациях , и при создание определенных условий можно получить повышение качества образования, путем передачи опыта от наставника к наставляемому при формировании личности учащегося.

Опыт работы по данной теме был представлен на семинарах, конкурсах, на страницах печатных изданий:

- Муниципальный конкурс проектов в сфере инновационного менеджмента

«Секреты эффективного управления образовательной организацией»

Новые вызовы образования: идеи для будущего»

- Региональный семинар руководителей образовательных организаций «Эффективное управление школой через моделирование диалоговых площадок в условиях ФГОС»;

- III муниципальный Форум педагогических идей«От условий – к результату: векторы качества образования»

- Муниципальная дистанционная конференция «Педагогическая инициатива: современные образовательные технологии как средство повышения качества образования»

- Сборник «Реализация наставнических практик «Дети учат детей» (приложение 9)

-Сборник регионального семинара ассоциации образовательных организаций«Наставничество: новые грани в образовательной организации»

- школьный методический совет

- школьная газета «Жизнь на 5+».

***2. Актуальность опыта.***

Тема наставничества проходит красной нитью через все планируемые мероприятия национального проекта «Образование», в федеральных проектах и имеет стратегическое значение для их реализации. Ставя задачи воспитания гармонично развитой и социально-ответственной личности 21 века, возникает необходимость формирования эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи. Планируется к 2024 году вовлечь в различные формы наставничества и  сопровождения не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций.

Наставничество фигурирует не только в тесной связи со школьниками, подростками и студентами, но и касается педагогов. В федеральном проекте “Учитель будущего” через наставничество будет решаться задача профессионального роста педагогических работников. Анализ современной образовательной ситуации и анализ позитивного педагогического опыта известных образовательных организаций России привел нас к идее введения в практику школы наставничества и разработки своей (персональной) системы наставничества, как стратегической платформы развития.

Технология наставничества содействует повышению качества образования, создает высокий уровень познавательной мотивации и возможности самоопределения обучающихся, доброжелательную комфортную образовательную среду. С помощью наставничества развиваются навыки обучающихся к самоорганизации, они ставят задачи и достигают их, то есть формирует и закрепляет навыки будущего.

Таким образом, разработанная образовательная программа с применением технологии наставничества и интеграция ее в образовательную систему школы необходима для повышения качества образования .

***3. Практическая значимость.***

Данный педагогический опыт включает в себя программу , по применению технологии наставничества в образовательном процессе . А так же набор методических продуктов по данному направлению , карты индивидуальной работы наставников с наставляемыми.

Данный опыт может быть реализован в работе заместителя директора  
по УВР, ВР, учителей – предметников , классного руководителя.

***4. Ведущая педагогическая идея.***

Ведущая педагогическая идея заключается в разработке и апробации  
программы « Образовательные треки «ТИР» , которая является гибкой образовательной программой (образовательные треки) и индивидуальных учебных планов, учитывающих образовательные запросы учащихся и родителей.

***5. Теоретическая база опыта.***

В основу программы положены учения таких философов как: Сократа, Платона, Руссо - это взаимодействие наставника и ученика, сложное искусство общения в равном положении, а у К. Д. Ушинского - прямая зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

В настоящее время существует множество определений понятий «наставничество» и «наставник». У В. Даля «наставник» - «учитель или воспитатель, руководитель», наставничество - как «звание, должность, дело наставника»[[3]](#footnote-4) . В  Толковом словаре русского языка С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой понятия толкуются аналогично[[4]](#footnote-5).

В советском энциклопедическом словаре (редакция А. М. Прохорова) понятие «наставничество» - это «форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т.д. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками»[[5]](#footnote-6) .

Современный российский ученый С. Г. Вершловский отмечает, что понятия «наставник» и «наставничество» прочно вошли в практику с середины 60-х гг., а в начале XX века стали рассматриваться как действенная форма профессиональной подготовки, политического и нравственного воспитания молодежи[[6]](#footnote-7).

Лесли Рай   - известная английская журналистка и автор ряда пособий по общению и тренингам дает свое определение. Наставничество - это процесс, в котором один человек (наставник) ответственен за овладение профессиональными навыками другим человеком «новичком» (наставляемым), его должностное продвижение и развитие вне рамок обычных взаимоотношений непосредственного начальника и подчиненного[[7]](#footnote-8).

В книге Л. Рай «Развитие навыков эффективного общения» отмечено, что «наставничество является самым важным и успешным методом, способствующим развитию человека. Это планомерная работа по передаче навыков от начальника к подчиненному. В крупных компаниях наставничество институциируется. Возведенное директорами в ранг философии фирмы, оно становится инструментом воспитания подрастающих кадров»[[8]](#footnote-9) .

У знаменитого американского ученого Г. Льюиса (1875-1946 гг.) мы находим понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает индивидуализированную помощь, руководство, совет и поддержку другому. Льюис определяет наставника как человека, обладающего определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящимся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Этот автор определяет и описывает веер ролей наставника: проводник, источник знаний, учитель, друг, советник, помощник, эксперт, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем[[9]](#footnote-10).

В российской современной педагогической науке наставничество также достаточно хорошо обосновано:

* Теоретическая база системы наставничества: разработки известных педагогов XIX века - H.H.Булич, H.A.Корф, Л.H. Модзалевский, С.А.Рачинский, Д.И.Тихомиров, К.Д.Ушинский и др.
* Сущность понятия «наставничество»: труды С.Я.Батышева, С.Г.Вершловского, Л.H.Лесохиной, В.Г.Сухобской и др.
* Психолого-педагогические условия наставничества: труды И.С.Гичан, С.Н.Иконниковой, Е.М. Павлютенкова, Н.М.Таланчука, A.И.Ходакова, В.М. Шепеля и др.
* Наставничество как элемент системы непрерывногопедагогического образования: О.А.Абдуллина, B.И.Загвязинский,И.Ф.Исаев, В.А.Кан-Калик, Н.В.Кузьмина, Л.С.Подымова,В.А.Сластенин и др.
* Оказание помощи начинающему учителю и создание условий дляего профессионального становления: работы Т.Г.Браже, В.М.Лизинского, Л.В.Масловой, И.В.Крупиной, Ю.Н.Кулюткина, А.П.Ситник, Т.В.Шадриной и др.

***6. Технология опыта.***

1. В ноябре 2019 года , мною была разработана программа «Образовательные треки «ТИР» в рамках многоуровневой модели центра наставнических практик и инициатив МБОУ СОШ №7. (приложение №1)

Реализация программы была начата в декабре 2019 года, были выявлены проблемы обучающегося общеобразовательной организации, которые могут быть решены с помощью наставничества : низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость; отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы; отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции; низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей; кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров; конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение; отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций; высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников; падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки; проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Программа включает в себя 5 подпрограмм – треков.

**Трек «Шанс» наставничество** над учащимися « группы резерва» имеющими одну «3» и « 4» .Используются технологии наставничества : педагог –обучающийся, обучающиеся –обучающемуся, владеющий – невладеющий , сильный- слабый. Планирование и проведение разнообразных по форме и виду деятельности уроков, в том числе применение активных методов и форм обучения, новых педагогических технологий, дифференциация учебного материала и заданий, Индивидуальный подход (индивидуальные домашние и творческие задания). Коррекционная работа со стороны учителя-предметника. Психолого-педагогическое сопровождение, индивидуальные и групповые занятия по разработанным программам предметной направленности, на которых учителя могут ликвидировать пробелы в знаниях учащихся.

**Трек «Тьютор» ( тьютор** –учитель, сопровождение детей с ОВЗ). Тьютор–специалист в области педагогики,который помогает обучающемуся определиться синдивидуальным образовательным маршрутом. Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных организациях с привлечением обыкновенных учеников. Среди основных проблем: не включенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;коммуникационные проблемы, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом

**Трек «Уникум»** - наставничество одаренных детей: выстроенная система работы с одаренными: индивидуальные образовательные программы , конференции, форумы, конкурсы, интеллектуальные марафоны, предметные недели, работа секций ШНОУ, дополнительные платные курсы по предметам, участие в олимпиадах разного уровня,

**Трек « Круги наставничества**» наставничество над неуспевающими, это групповое наставничество, индивидуальное наставничество, доверительные отношения. Инновационные образовательные технологии, формы и методы обучения (ориентация на индивидуальные особенности ребенка, дифференциация заданий на каждом этапе урока). «Карточки помощи»,выстраивание индвидуального маршрута развития ребенка

**Трек «Тет – А- Тет»** - индивидуальное наставничество, консультант это педагог- психолог, социальный педагог. Сопровождение учащихся специалистами ,программы помощи психолога и социального педагога с данной категорией, педагоги выступают в роли «защитника интересов». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста;

**Цель программы :** Создание условий для получения качественного образования, активной социализации, продуктивного развития, социальной адаптации путем передачи опыта от наставника к наставляемому при формировании личности учащегося.

Задачи :

1. Разработка и реализация программы«Образовательные треки ТИР» :
2. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, специалистов и педагогов, участвующих в программахнаставничества.
3. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы
4. Формирования баз данных Программы наставничества и лучшихпрактик.
5. Обеспечение условий для повышения качества образования , социальной активности , продуктивного развития через внедрение системы наставничества.
6. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы в формате непрерывного образования

В программе выделено три главные роли:

1. Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствованиянаставляемого.
3. Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программынаставничества.

2. На первом этапе , была обновлена нормативно – правовая база, внесены изменения , разработаны положения изданы приказы :

* + Устав МБОУ СОШ № 7
  + Приказ об организации наставничества и закреплении наставника;
  + Положение «О наставничестве» МБОУ СОШ №7(приложение №2)
  + Планы работы наставника с начинающим специалистом
  + Положение о педагогическомсовете(приложение № 3)
  + Положение о методическомсовете( приложение № 4)
  + Приказ «Об утверждении руководителей и состава групп учащихся по наставничеству в рамках инновационной деятельности программы «Образовательные треки ТИР» , данный приказ издается ежегодно, в него вносятся изменения в состав групп. (приложение №5)

3. Был создан банк данных по группам ( приложение № 6) , где за наставником были закрепленные наставляемые в соответствии с ТРЕками. Данные группы были созданы на основе анкетирования и опроса. ( примеры анкет и опросников приложение № 7).Далее каждый наставник разработал планы индивидуальной работы с наставляемым - траекторию индивидуального развития) .( Приложение № 8) . Особую роль в работе наставнических пар играет классный руководитель, который является основным куратором в работе наставника и наставляемого.

Так в **Треке «Шанс»** можно использовать следующие виды наставничества :

1. Прямое наставничество

( непосредственный контакт с учеником , общение с ним не только в учебное время , но и в неформальной обстановке)

1. Опосредованное ( проявляется только формально , путем советов , рекомендаций ,личные контакты сводятся к минимуму)
2. Индивидуальное ( когда все силы направлены на обучение и воспитание 1 ученика)
3. Коллективное ( наставничество распространяется на весь коллектив)
4. Открытое ( двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого )
5. Скрытое ( когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго)

В своей работе используем: дифференциацию учебного материала и заданий, психолого-педагогическое сопровождение , контроль успеваемости учащихся со стороны классного руководителем (своевременное выявление неуспешности ребенка), индивидуальные и групповые занятия предметной направленности, на которых учителя могут ликвидировать пробелы в знаниях учащихся , организация школьных олимпиад по разным предметам, экскурсионная работа с обязательным творческим отчетом и другие.

Главная задача классного руководителя как наставника направлена на раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории. Здесь классный руководитель использует прямое наставничество непосредственный контакт с учеником , общение с ним не только в учебное время , но и в неформальной обстановке – детские клубы « Любознайки» , « Развивайки» , « Гармония» , «Академия детства» и опосредованное наставничество - проявляется путем советов , рекомендаций- индивидуальные беседы с учащимися и родителями. Но основным остается вовлечение учащихся в исследовательскую и проектную деятельность , внеурочные курсы « Умники и умницы» , « Я исследователь». Классный руководитель объединяет детей в различные группы наставников по предметным областям , по которым имеются трудности у учащихся. Дети становятся в роли наставников и наставляемых , учащиеся наставники проводят мероприятии по ликвидации пробелов в знаниях у учащихся имеющих одну « 3» или « 4» .

Здесь наставниками могут быть учителя , ученики , родители.

**Трек «Тьютор»** используются следующие виды наставничества:

1. Прямое наставничество

( непосредственный контакт с учеником , общение с ним не только в учебное время , но и в неформальной обстановке)

1. Опосредованное ( проявляется только формально , путем советов , рекомендаций , личные контакты сводятся к минимуму)
2. Индивидуальное

( когда все силы направлены на обучение и воспитание 1 ученика)

В своей работе можно использовать: консультирование по возникшей проблеме, тьюториал (учебный тьюторский семинар) , методы проблемного обучения (разрешение проблемных ситуаций, метод обучающего кейса), психодиагностические методы (анкетирование, психологическая диагностика, индивидуальное и групповое консультирование, профконсультирование) и другие.

Функции классного руководителя – тьютора заключаются в организации учебного процесса с обучающимися, сопровождение и индивидуализация этого процесса; в выявлении их познавательных интересов. Классный руководитель помогает ребенку выстроить собственную образовательную программу, исходя из его личных целей, адаптироваться к новой ситуации, поддерживать интерес ребенка к развитию и обучению. Особое значение имеет роль классного руководителя в работе в детьми с ОВЗ. Основная цель наставничества – обеспечение системного индивидуального сопровождения учащегося с ОВЗ, непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта наставника подопечному. Наставник помогает ребенку с ОВЗ или инвалидностью поверить в свои силы и свои возможности, учит адекватно оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения, учиться справиться с ней и при необходимости обращаться за помощью. Он оказывает помощь в профессиональном, культурном и личностном самоопределении (фасилитация ), проводит: мониторинг родителей на предмет родительско-детских отношений, консультации родителей по поводу трудностей в адаптации . Выработке общих путей решения проблемы . В школе функционирует «Родительское  кафе»  
 где проходят встречи родителей , специалистов и классного руководителя и обсуждаются возникшие проблемы. Основное в работе классного руководителя и ребенка с ОВЗ– это создание и реализация индивидуального образовательного маршрута.

Здесь наставниками могут быть учителя , ученики , родители , специалисты : психолог , дефектолог , логопед.

**Трек «Уникум**»- используются следующие виды наставнических пар:

1. Групповые занятия по параллелям классов с сильными учащимися;
2. Сотрудничество с другими школами, ВУЗами.
3. Прямое наставничество

( непосредственный контакт с учеником , общение с ним не только в учебное время , но и в неформальной обстановке)

1. Опосредованное ( проявляется только формально , путем советов , рекомендаций , личные контакты сводятся к минимуму)
2. Индивидуальное ( когда все силы направлены на обучение и воспитание 1 ученика)
3. Коллективное ( наставничество распространяется на весь коллектив)
4. Открытое ( двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого )
5. Скрытое ( когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго)

Наиболее актуальными будут следующие мероприятия : творческие мастерские , проекты по различной тематике , факультативные курсы , элективные курсы, работа секций ШНОУ, кружки по интересам интеллектуальный марафон, проективный метод , ТРИЗ технологии и другие.

В данном направление классный руководитель является наставником-фасилитатором (англ. facilitate содействовать, способствовать, помогать, продвигать). В этом способе наставничества классный руководитель управляет группой воспитанников , помогает им в создании новых оригинальных решений и идей, обеспечивает успешную групповую коммуникацию, оказывает помощь детям в самопознании, самоопределении, самореализации. В этой роли классный руководитель вдохновляет и мотивирует обучающихся на реализацию своих идей, показывает, что ошибаться не страшно, позволяет извлечь позитивные уроки из любой ситуации. Классный руководитель выстраивает систему работы с одаренными детьми разрабатывая индивидуальные образовательные программы , для дальнейшего участия детей в конференциях, форумах , конкурсах , интеллектуальных марафонах, предметных неделях, олимпиадах разного уровня, интеллектуальных играх, викторинах, вовлекает в работу секций ШНОУ, вобъединения дополнительного образования, создание портфолио. Классный руководитель проводит диагностическую работу по определению уровня обученности по предмету. Актуальными формами работы классного руководителя являются следующие : творческие мастерские , проекты по различной тематике **, клубы по интересам**. Особуюроль в работе с данной категорией является вовлечение родителей в совместную деятельность и их просвещение. Классный руководитель создает условия для создания групп наставников « ученик – ученик» , где происходит разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения со стороны ученика другому ученику. Психолого-педагогическое просвещение родителей по темам «Как развивать уверенность»«Словесные формы позитивной оценки действий ребёнка».Большим подспорьем для развития кругозора родителей стал родительский клуб «Школа успешных родителей» . В рамках клуба созданы специальные группы «Учись учиться» и «Юные исследователи».  
Для участников группы «Учись учиться» подобраны специальные задания и тренажеры для развития учебных навыков. Ребенок и его родители могут подобрать необходимые задания для отработки и совершенствования какого-то навыка.  
 Участники группы «Юные исследователи» - семьи класса, которым интересно заниматься исследовательской деятельностью. На страничках группы предлагаются интересные опыты, родителей и детей знакомят с лучшим исследовательскими работами научного общества младших школьников « Шаг в науку», родители делятся своими впечатлениями от совместных исследовательских работ с детьми.

Наставники : учителя , ученики , студенты , представители подшефных предприятий , ВУЗов ,СУЗов , родители.

**Трек « Круги наставничества**»

Виды наставнических пар :

1.Групповые занятия по параллелям классов

2. Прямое наставничество

( непосредственный контакт с учеником , общение с ним не только в учебное время , но и в неформальной обстановке)

3. Опосредованное ( проявляется только формально , путем советов , рекомендаций , личные контакты сводятся к минимуму)

4.Индивидуальное ( когда все силы направлены на обучение и воспитание 1 ученика)

5.Коллективное ( наставничество распространяется на весь коллектив)

6.Открытое ( двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого )

7.Скрытое ( когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго)

Формы , методы работы с учащимися данной категории , технологии : Инновационные образовательные технологии, формы и методы обучения (ориентация на индивидуальные особенности ребенка, дифференциация заданий на каждом этапе урока) , карты помощи , дополнительные курсы по предметам, уроки исследования , упражнения и занятия для запоминания , развития памяти , внимания , воображения и другие .

Главная задача классного руководителя как наставника направлена на раскрытие личностного каждого обучающегося имеющими трудности в обучении поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории. Классный руководитель проводит психолого-педагогическая профилактику - систему предупредительных мер, связанных с устранением внешних причин, факторов и условий, вызывающих те или иные недостатки в развитии детей.   
 Психолого-педагогическую коррекцию – совокупность специальных психолого-педагогических воздействий на личность запущенного ребенка с целью его восстановления в качестве субъекта обучения, деятельности и самосознания. Он проводит «Тренинги общения» Консультации по предупреждению неуспеваемости учащихся , ведет контроль за посещаемостью учебных занятий и курсов внеурочной деятельности, дополнительного образования учащимися .Классный руководитель объединяет детей в различные группы наставников по предметным областям , по которым имеются трудности у учащихся. Дети становятся в роли наставников и наставляемых , учащиеся наставники проводят мероприятии по ликвидации пробелов в знаниях у учащихся имеющих трудности в обучении. Из данных групп можно организовать отряды по предметам « **«Пифагор» математика , «Грамотеи» русский язык , « Жители земли» естественнонаучные дисциплины , « Эдельвейс» гуманитарные науки.**

Наставники : учителя , ученики , родители.

**Трек «Тет – А- Тет**» , включает в себя создание следующих наставнических пар :

1.Прямое наставничество

( непосредственный контакт с учеником , общение с ним не только в учебное время , но и в неформальной обстановке)

2.Индивидуальное ( когда все силы направлены на обучение и воспитание 1 ученика)

3.Опосредованное ( проявляется только формально , путем советов , рекомендаций , личные контакты сводятся к минимуму)

Основные мероприятия : Индивидуальные образовательные программы , консультирование по возникшей проблеме , помощь в профессиональном, культурном и личностном самоопределении (фасилитация )

Классный руководительпосещает учебные занятия, регулярные консультации родителей с учителями-предметниками, мини-педсоветы по проблемам класса, ведет дневник наблюдений, индивидуальные беседы с учащимися и их родителями, работает с педагогом-психологом.

Наставники : учителя , родители , ученики , специалисты : психолог , социальный педагог.

1. В конце каждого года , по итогам реализации индивидуальных образовательных маршрутов или траекторий индивидуального развития , проводится анализ ( мониторинг) , вносятся коррективы на следующий учебный год. Так как не которые планы могут быть реализованы только за 2 или 3 года. Так же корректировка в планы возможно вносить и в течении года , так как реализация подпрограмма дает нам возможность оценить качество деятельности и в конце четверти и полугодия. Если результаты достигнуты в течении четверти и полугодия , наставническая пара перестает дальнее сотрудничество.
2. ***Результативность.***

**Анализ эффективности внедрения программы**

**за периодс 01.11.2019 по 30.05.2022.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель эффективности** | **Результат** | |
| **Планируемый** | **Достигнутый** |
| Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):   * отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся | 64% | 71,6% |
| Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%):   * отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся | 15 % | 19% |
| Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):   * отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе | 70% | 100% |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):   * отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе | 82% | 84% |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):   * отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе | 85% | 90% |

**Анализ эффективности внедрения программы**

**за периодс 01.11.2019 по 30.05.2022.**

**Определение эффективности программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Проявление** | | |
| **Проявляется в полной мере,**  **2 балла** | **Частично проявляется,**  **1 балл** | **Не проявляется,**  **0 баллов** |
| Оценка программы наставничества в организации | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется | + |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе | + |  |  |
| Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям | + |  |  |
| Наличие комфортного психологического климата в организации | + |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия | + |  |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности |  | + |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | + |  |  |
| Изменения в личности наставляемого | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  | + |  |
| Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |  | + |  |

* 15–18 баллов – оптимальный уровень;
* 9–14 баллов – допустимый уровень;
* 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 15 баллов (оптимальный уровень).

Для оценки соответствия условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям проведен количественный анализ результатов программы наставничества

**Количественный анализ результатов программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Изучаемый параметр** | **Показатель до реализации программы (x)** | **Показатель после реализации программы (y)** | **Разница (z = x – y)** | **Значение в процентах (z / x × 100)** |
| 1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции | 272 | 378 | 106 | 30% |
| 2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов | 15 | 18 | 3 | 20% |
| 3. Число подростков, состоящих на учете в ОДН | 3 | 3 | 3 | 0% |
| 4. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик) | 12 | 25 | 13 | 25% |
| 5. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников | 10 | 20 | 10 | 100% |
| 6. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления | 4 | 7 | 3 | 75% |
| 7. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера | 5 | 8 | 3 | 60% |
| 10. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные пробы | 15 | 22 | 7 | 47% |
| 11. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с наставником студентом) | 2 | 5 | 3 | 50% |
| 12. Количество выпускников школы, планирующих поступление в вузы города | 14 | 20 | 6 | 43% |
| 13. Количество выпускников уровня среднего общего образования, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях | 8 | 14 | 6 | 75% |

**По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:**

1. Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.

2. В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:

* количество посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений выросло на 30 процентов;
* количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 20 процентов;
* количество обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 47 процентов;
* количество выпускников уровня среднего общего образования, планирующих трудоустройство на региональные предприятия, выросло на 75 процентов;
* число обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, выросло на 100 процентов;
* количество обучающихся школы, планирующих поступление в вузы города на охваченные программой наставничества направления подготовки, выросло на 43 процента;
* число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 25 процентов.

**Оценка влияния программы наставничества на участников**

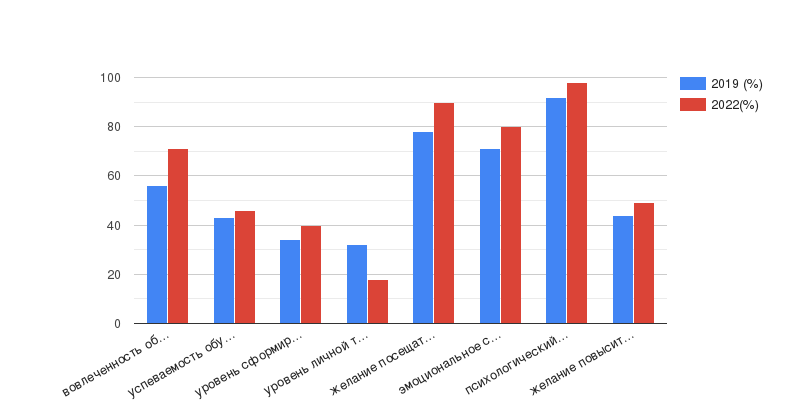
В рамках мониторинга оценивались:

* мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
* развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
* качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
* динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

**По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:**

* вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность выросла на 15 процентов;
* успеваемость обучающихся по основным предметам выросла на 3 процента;
* уровень сформированности гибких навыков вырос на 8 процентов;
* желание посещать школу у обучающихся выросло на 12 процентов;
* уровень личной тревожности обучающихся снизился на 14 процентов;
* эмоциональное состояние при посещении школы у обучающихся улучшилось на 9 процентов;
* понимание собственного будущего у обучающихся выросло на 6 процентов;
* желание повысить школьную успеваемость у обучающихся повысилось на 5 процентов;
* уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4 процента;
* удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов;
* психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6 процентов.

***Итоги мониторинга***

1. ***Список используемых источников***
2. АбдуллинаО.А, B.И.Загвязинский,И.Ф.Исаев, В.А.Кан-Калик, Н.В.Кузьмина, Л.С.Подымова,В.А.Сластенин и др.Наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования .- 2001 , Москва
3. Алексашина И.Ю. Учитель и новые ориентиры образования: Гуманизация образования как предмет теоретической рефлексии и практического освоения учителем / С.-Петерб.гос.ун-т пед.мастества; И.Ю.Алексашина. СПб.: Б.и., 1997. - 153 с
4. Аникеева Н.П. Учителю о психологическом климате в коллективе. -М.: Просвещение, 1983. -96с
5. Ансофф И. Стратегическое управление. - М.: Экономика, 2011
6. Багаева И.Д., Кузьмина Н.В., Шапошникова Ю.С. Ценностное отношение к профессионализму педагогической деятельности: Методич.рекомендации. Усть-Каменогорск, 1989.- 161 с
7. Батышев А.С. Управление наставничеством. Методич. рекомендации. -М.: Госпрофобр, 1983. 50с.
8. Батышева С.Я, С.Г.Вершловский, Л.H.Лесохина, В.Г.Сухобская Сущность понятия «наставничество»: труды, и др., -2002. Тула
9. Бестужев-Лада Н.Б. Прогнозированное обоснование социальных нововведений. - М.: Наука, 2010
10. БражеТ.Г., В.М.Лизинский, Л.В.Маслова, И.В.Крупина, Ю.Н.Кулюткина, А.П.Ситник, Т.В.Шадриной и др.Оказание помощи начинающему учителю и создание условий дляего профессионального становления: работы , - 2002,- -Л.: Знание, с.З.
11. Булич, Н.Н. , H.A.Корф, Л.H. Модзалевский, С.А.Рачинский, Д.И.Тихомиров, К.Д.Ушинский Теоретическая база системы наставничества: разработки известных педагогов XIX века - 1987. С. 158
12. Виленский М.Я., Губанов А.В., Дашкевич О.В. Педагогический коллектив и творчество учителя //Научные труды МПГУ им. Ленина. -М.: Прометей, 1996. С.77-83
13. Воротынцева, Т. Строим систему обучения персонала / Т.Воротынцева, Е.Неделин.  – М.: Речь, 2014. – 128 c
14. Закаблуцкая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html
15. Иванов, Д. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании / Д. Иванов. - М., 2007
16. Иконникова С.Н., Е.М. Павлютенкова, Н.М.Таланчука, A.И.Ходакова, В.М. Шепеля и др.Психолого-педагогические условия наставничества: труды И.С.Гичан,- 2014, Москва
17. Институт религиозного наставничества в современном шиитском мире. - М.: Центр стратегической конъюнктуры, 2015. - 116 c.
18. Клаттербак, Д. Командный коучинг на рабочем месте: Технология создания самообучающейся организации / Д. Клаттербак. – М.: ЭКСМО, 2008 – 288 с
19. Ковирчев В.Н. Организация, содержание и методы работы наставников в процессе производственного обучения и практики учащихся ПТУ (перевод)/В.Ковирчев, ВНИИ проф.-технич.обр-ия. Тбилиси; Ганатлеба, 1987.
20. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум / под ред.: Н.В. Антоновой, Н.Л. Ивановой. – Москва : Юрайт, 2015. – 372 с
21. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038
22. Кулюткин Ю.Н. Психология обучения взрослых. М.: Просвещение, 1989.- 128с
23. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний/Пер. с англ. М.:Амалфея, 1998.
24. Магура М.И. Поиск, отбор и обучение персонала / М.И. Магура. – М.: Интел-Синтез, 2014. – 220 с
25. Наставничество, менторинг [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://formatta.ru/pages/id/317
26. Новосельцева В.А. Становление и развитие наставничества в СССР. Дисс. на соискание ученой степени доктора педагогич. наук. М.1986
27. Плечо друга: Художественно-документальные очерки о наставниках - мастерах "рабочей педагогики". - М.: Лениздат, 1983. - 439 c.
28. Плиска, О. Наставничество [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.rb.ru/blog/pliska/showentry=456434
29. Уринцов, А.И. Управление знаниями в организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.И.Уринцов, И.В.Павлековская, А.Е.Печенкин. – Электрон.текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 318 c.
30. Ходаков А.И. Мастерам и наставникам педагогические знания. -Л.: Знание, 1978, с.З.
31. Щевьева, А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия [Текст] / А.А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. - 2010. - №3. - С. 213-223.

1. [Наставничество — Википедия](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE)[. ru.wikipedia.org](https://ru.wikipedia.org/)›[Наставничество](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) [↑](#footnote-ref-2)
2. [WikiGrowth.ru](https://wikigrowth.ru/)›[Жизнь](https://wikigrowth.ru/gizn)›[Наставник и наставничество](https://wikigrowth.ru/gizn/nastavnik/) [↑](#footnote-ref-3)
3. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. - М.: ОЛМА-ПРЕСС,2001.-Т. 2.-С. 474. [↑](#footnote-ref-4)
4. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / РАН. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. - М.:Азбуковник, 2006. - С. 386. [↑](#footnote-ref-5)
5. Советский энциклопедический словарь / Научно-редакционный совет: А. М. Прохоров(пред.). - М.: Советская энциклопедия, 1981. - С. 925. [↑](#footnote-ref-6)
6. Егоршин А. П. Управление персоналом. - Н. Новгород, 2001. - С. 163. [↑](#footnote-ref-7)
7. Рай Лесли. Развитие навыков эффективного общения. - СПб.: Питер, 2002. - С. 108. [↑](#footnote-ref-8)
8. См. там же [↑](#footnote-ref-9)
9. Гарет Л. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний. - М.:Баланс-Клуб, 2002. - С. 45. [↑](#footnote-ref-10)