Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 24»

Партизанского городского округа

(МБОУ «СОШ № 24» ПГО)

**НАСТАВНИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА**



**Шебанова Виктория Валерьевна**

Педагог-организатор и

классный руководитель 9 «Б» класса

2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие сведения о наставнике
2. Пояснительная записка
3. Актуальность, используемые термины
4. Общие положения
5. Практическая часть
6. Заключение
7. Литература
8. Приложения

8.1. Приложение 1. Опросные листы для первого этапа мониторинга

8.2. Приложение 2. Программа наставника

8.3. Приложение 3. Гагаринский урок «Как стать первым»

8.4. Приложение 4. Опросный лист для третьего этапа программы наставничества

8.5. Приложение 5. Анкета куратора

8.6. Приложение 6. Индивидуальный план развития наставляемых под руководством наставника в разрезе формы наставничества «Учитель – группа учащихся»

8.7. Приложение 7. Опросники для SWOT- анализа реализуемой программы наставничества

8.8. Приложение 8.Поощрения наставляемых и наставника

**ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О НАСТАВНИКЕ**

**ШЕБАНОВА ВИКТОРИЯ ВАЛЕРЬЕВНА**

* Дата рождения: 03 мая 1978 года
* Образование: среднее-специальное, Находкинский индустриально-педагогический колледж, 1997 г.
* Квалификация: учитель начальных классов, гувернёр.
* Общий трудовой стаж: 15 лет.
* Педагогический стаж: 5 лет, в МБОУ «СОШ №24» ПГО – 8 мес.
* Повышение квалификации:

2022 год, семинар «Региональный конкурс наставнических практик «Формула успеха»», 2 ч., ГАУ ДПО ПК ИРО г. Владивосток;

2023 год «Коммуникации в образовании: профиль современного учителя», 36 часов, Учи.ру.

* Руководитель программы дополнительного образования «Любительский театр»
* Работает на страницах сайтов: uchi.ru, nsportal.ru, pedsovet.org, infourok.ru, урок.рф, videouroki.net, <https://pkiro.ru/activities/proekty/regionalnyj-nastavnicheskij-czentr-primorskogo-kraya/>

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

В целях реализации мероприятий, направленных на вовлечение обучающихся и педагогов образовательных организаций Партизанского городского округа в различные формы наставничества, на основании Распоряжения Министерства Просвещения России от 25.12.2019 N 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», приказа Министерства Образования Приморского края от 23.07.2020 № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования», приказа МБОУ «СОШ №24» ПГО от 22.04.2021 г. № 73/1-а «О внедрении целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №24» ПГО» с целью достижения показателей регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» проводится работа по внедрению системы наставничества.

АКТУАЛЬНОСТЬ

Любой ребёнок, обучающийся в школе, рано или поздно сталкивается с проблемами из-за любого неблагополучия, стресса, кризиса или личных особенностей. Практика наставничества предусматривает организацию системной деятельности учителя-наставника с учениками с трудностями в обучении, обучающимися с особыми образовательными потребностями в процессах их обучения, школьной адаптации, познавательного развития и коммуникации.

**ИСПОЛЬЗУЕМЫЙ ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ**

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

**Наставляемый** - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретной форме «учитель - группа учеников» наставляемый определён термином «обучающийся».

**Наставник** - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

**Куратор** - сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию программы наставничества.

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Цель Наставничества**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте до 18 лет.

**Задачи модели «учитель-группа учеников»:**

- оказание педагогической, психологической и социальной помощи учащимся, испытывающим трудности в освоении основных образовательных программ, развитии и социальной адаптации;

- формирование понимания необходимости учиться, профориентация;

- создать условия для эффективного обучения и развития учащихся с низкими учебными возможностями;

- обеспечить взаимодействие всех участников образовательных отношений, чтобы повысить учебную мотивацию школьников;

- организовать контроль образовательных результатов учащихся с низкой учебной мотивацией.

**Принципы работы наставника:**

- научить методам работы, которые подходят для конкретной ситуации;

- помогать наставляемому установить социальные отношения в школе;

- подсказывать наставляемому, как осознать и преодолеть ошибки и спады в работе;

- поддерживать наставляемого и помогать ему, когда это необходимо;

- не оценивать и не осуждать наставляемого.

**Сроки реализации практики наставничества:** 2022-2023 учебный год.

**Организационные основы внедрения практики наставничества:**

1. Приказ МБОУ «СОШ №24» ПГО от 17.10.2022 г. № 213-а «О назначении наставников за группой наставляемых».
2. Положение о наставничестве, утверждённое приказом директора МБОУ «СОШ №24» ПГО от 20.04.2021 г. № 73/1-а.

3. Программа Наставничества МБОУ «СОШ №24» ПГО, утверждённая приказом директора от 18.10.2022 г. № 213/1-а.

**Куратор программы**  - заместитель директора по учебно-воспитательной работе Е.Ю. Исакова.

**Форма наставничества:** «учитель – группа учеников».

**Типы наставничества:**

**-** формальное наставничество – наставническая деятельность заключается в объяснении целей работы и обучении на специально организованных тренингах;

- ситуационное наставничество – предоставление необходимой помощи в сложных ситуациях.

**Мотивация наставника:**

нематериальное поощрение на рабочем месте:

- публичное признание значимости работника для организации;

- внимание к проблемам наставника со стороны руководства;

**-** награждение знаками отличия для наставника – в виде дипломов, грамот от администрации школы.

Осуществляя руководство над группой учеников, учитель - наставник выполняет **функции:**

- ***общеразвивающая***, предполагающая углубление знаний учащегося, подопечного лица в рамках конкретной темы, предмета ил направления;

- ***координационная*** или ***консультационная***, призванная содействовать и координировать действия подопечного при выполнении заданий;

- ***контрольная***, предполагающая тщательное отслеживание действий подопечного лица, их оценку и выработку рекомендаций по совершенствованию, построение плана мероприятий или программы для подготовки качественного проекта/задания;

- ***коммуникационная***, предполагающая установление тесного контакта между подопечным, наставником и иными лицами для развития идеи, проекта или темы;

- ***методологическая*** и ***методическая***, которая заключается в содействии и выборе методов для реализации намеченной траектории, подборе информационной и иной базы;

- ***психологическое сопровождение*** подопечных, предполагающая контроль и создание позитивного психологического климата в коллективе, установление доверительных отношений с подопечными, грамотную мотивацию учащихся.

**Требования, предъявляемые к Наставнику:**

- имеет опыт работы в должности не менее 5-х лет;

- имеет высокие положительные результаты работы;

- пользуется авторитетом в коллективе;

- способен по своим моральным и профессиональным качествам оказывать квалифицированную помощь наставляемому в работе;

- обладает коммуникативными навыками;

- обладает управленческими навыками: умеет формулировать и ставить цели и задачи, планировать работу, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы.

**Права и обязанности**

**Наставник обязан:**

- составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества индивидуальный план обучения на год (далее работа планируется на каждый учебный год);

- содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов образовательной организации;

- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности;

- в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности и поручения совместно;

- передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

- быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения;

- проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся недостатков;

- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессионального становления;

- составлять и предоставлять руководителю анализ итогов выполнения индивидуального плана обучения.

**Наставник имеет право:**

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью наставляемого;

- вносить предложения о применении к наставляемому мер поощрения и дисциплинарного воздействия;

- осуществлять контроль соблюдения наставляемым профессиональных требований;

- контролировать условия труда наставляемого.

**Наставляемый обязан:**

- выполнять в установленные сроки и в полном объеме мероприятия, предусмотренные индивидуальным планом обучения;

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с исполнением своих функциональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;

- совместно с наставником выявлять и устранять допущенные ошибки;

- сообщать наставнику о возникших трудностях;

- проявлять дисциплинированность, организованность и деловую культуру в профессиональной деятельности.

**Наставляемый имеет право:**

- пользоваться имеющейся нормативно-правовой, психолого-педагогической и учебно-методической литературой;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом и помощью по профессиональным вопросам;

- при невозможности установления личного контакта с наставником обращаться к руководителю с ходатайством о его замене.

**ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

**Используемые элементы техник наставничества:**

1. **«Сопровождение»:** Наставник берет на себя обязательства

предоставления наставляемому помощи, в том числе участвует в развитиипрофессиональных навыков во время обучения.

1. **«Посев»:** у наставляемого формируются навыки либо знания, которые пока еще не актуальны, но приобретут ценность в дальнейшем, когда ситуация этого потребует.
2. **«Катализация»:** наставляемый погружается в среду изменений,

расширение кругозора.

1. **«Показ»:** Наставник на своем личном примере показывает определенные методики, навыки совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, делая рабочие ситуации понятнее.
2. **«Сбор урожая»:** Наставник концентрируется для налаживания обратной связи с наставляемым. Чтобы понимать, как прошло обучение, какие сделаны выводы.

**Используемые методы наставничества:**

1. **Модель «Мастер и подмастерье»:** Мастер готов делиться со своим подмастерьем. В случае с отзывчивым учеником, данная модель будет идеальной. В том числе предполагает равные пропорции «кнута» и «пряника».   
   **Плюсы модели:**  включённость группы достаточно высокая, с оперативной адаптацией, с достижением отличных результатов «на выходе», формируется команда единомышленников.  
   **Минусы модели:** наставляемый постоянно ориентируются на Наставника, не развивая самостоятельные качества.
2. **Модель «Творческий тандем»:** Наставник принимает наставляемого как равного, позволяя ему это почувствовать. Такой тандем  
   работает совместно, с разделением ответственности за результат, становясь единой рабочей единицей. Отмечается эффект синергии.  
   **Плюсы модели:** способствует высокой включённости группы, быстрой адаптации, формированию полноценной команды, отличным результатом «на выходе».

**Минусы модели:** мини-группа остается обособленной в коллективе.

В соответствии с формой наставничества «учитель-группа учеников» модели наставничества используются в комбинации поэтапно.

Этап № 1. ***Подготовительный.***

1. Определение наставнической пары:

- первое знакомство наставника и группы наставляемых;

- диагностика проблем наставляемых (Опросные листы  
для первого этапа мониторинга программы наставничества  
(до начала работы)) (Приложение 1).

2. Составление программы наставника (Приложение 2).

3. Определение времени и частоты встреч с наставляемыми (1 раз в неделю и по ситуации).

4. Собеседование с куратором, учителями-предметниками, родителями (законными представителями).

Этап № 2. ***Основной.***

Мероприятия:

* совместная работа;
* посещение уроков (внеурочных и дополнительных занятий);
* обсуждение идей, проектов, результатов;
* экспертиза проектов;
* методическая деятельность;
* досуговая деятельность;
* освоение адаптивных методик;
* работа в группе (сверстников);
* первые профессиональны пробы;
* освоение специальных навыков;
* демо-день.

Продукт, ожидаемый результат:

* выбор детского объединения для посещения в свободное время «Школьный театр»;
* Гагаринский урок «Как стать первым» (Приложение 3);
* профессиональное самоопределение – участие в проекте «Шоу профессий»;
* активность в общественной жизни;
* новые хобби и увлечения;
* отказ от вредных привычек;
* самостоятельная работа;
* приобретение необходимых профессиональных навыков.

Этап № 3. ***Оценочный или контрольный.*** В рамках этой стадии педагог-наставник наблюдает за деятельностью подопечного, определяет уровень его подготовки, изменения в его работе, достижения и отмечает достоинства и недостатки, делится рекомендациями по оптимизации его трудовой активности и пр.

**Мониторинг программы наставничества состоит из 2-х основных этапов:**

**1 этап. Мониторинг процесса реализации программы наставничества.**

Цель:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций.

Продукт:

1. Сбор обратной связи от участников и кураторов (опросный лист для третьего этапа программы наставничества) (Приложение 4).
2. Контроль за процессом наставничества (Анкета куратора) (Приложение 5).
3. Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (Индивидуальный план развития наставляемых под руководством наставника в разрезе формы наставничества «Учитель – группа учащихся») (Приложение 6).
4. Анализ качества и условий реализации наставничества (SWOT- анализ реализации программы наставничества) (Приложение 7).
5. Контроль показателей социального благополучия – 100% наставляемых посещают Школьный театр, внутришкольные мероприятия, участвуют в олимпиадах. (Поощрения наставляемых и наставника) (Приложение 8).

**2 этап. Мониторинг влияния программы на всех участников.**

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник - наставляемый.
2. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник - наставляемый.

Результат:

1. Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых.
2. Нормализация уровня тревожности.
3. Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности.
4. Повышение уровня самооценки наставляемых.
5. Повышение уровня позитивного отношения к учебе.
6. Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.
7. Повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности.
8. Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Благодаря наставнику группа учеников (наставляемые), которые воспитываются в семьях, а также ребята, находящиеся в «Центре содействия семейному устройству г. Партизанска», старались проявить себя только с положительной стороны. За короткий срок они погрузились в совместную работу в Школьном театре, научились лучше понимать друг друга, появилось уважение и командный дух. Стали внимательнее анализировать ситуации, связанные с игрой в театре. У большинства учащихся развились артистические данные, получив признание от зрителей Школьного театра, многие ребята решили и в дальнейшем продолжить занятие в школьном кружке.

Наставник помог подопечным научиться оценивать свои действия и использовать этот опыт, чтобы принимать обдуманные решения. Подростки, научившись определять свои сильные и слабые стороны, начали развивать необходимые для жизни навыки.

Наставник помог подопечным поверить в свои силы, определиться с будущей профессией. Все вместе старались выстраивать отношения, основанные на доверии, серьезнее подходить к делу, выполнять обещания.

Пользу в совместной работе получили все: наставник делился опытом и при этом узнал много нового от работы с подопечными, вдохновился их энтузиазмом и достижениями, получил удовлетворение от своей профессии.

Мы считаем, что цели и задачи наставничества нами достигнуты. В своей деятельности мы использовали разные методики и техники, творчески подходили к работе, хотели добиться наилучшего результата и предельной эффективности запланированного мероприятия.

Дети проявили себя целеустремленно, ответственно, увлеченно. Конфликтов и нарушений устава образовательного учреждения не возникло.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». — URL: https://clck.ru/QWQYs.
2. Федеральный Закон РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской

Федерации», ст. 28, 47, 48. URL: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru>.

1. Методология (целевая модель) 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. — URL: <https://goo.su/1yhG>.

1. Методические рекомендации по внедрению 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. — URL: <https://clck.ru/QWQbY>.

5. Методические рекомендации «Целевые показатели региональной системы наставничества и система мониторинга их достижения» для реализации региональной модели наставничества в Приморском крае»/ / авт.-сост. Сеничева Ю.А. – Владивосток: ПК ИРО, 2021.

6. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»:

информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.

Приложение 1

Опросные листы для первого этапа мониторинга программы наставничества (до начала работы)

**Форма «учитель – группа учеников».**

Форма наставничества «учитель – группа учеников» предполагает взаимодействие учителя и обучающихся общеобразовательного учреждений, при котором педагог-наставник оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с личностным самоопределением, способствует индивидуальному наполнению, коррекции образовательной траектории и оказывает разностороннюю поддержку.

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [*да*/*нет*]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Инструкция:** *оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.*

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

13. Что Вы ожидаете от программы? Улучшение качества знаний, хороший контакт с педагогами.

14. Что особенно ценно для Вас в программе? Внимание и тактичность наставника.

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

**Уровень удовлетворенности наставляемого определяется по вопросам 3–12 с учетом следующей шкалы:**

* 85–100 баллов – высокий уровень;
* 60–84 балла – средний уровень;
* 30–59 баллов – низкий уровень;
* 0–29 баллов – недопустимый уровень.

АНКЕТА НАСТАВНИКА

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/*нет*]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Инструкция:** *оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортным Вы ожидаете общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько могут быть полезными/интересными групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько могут быть полезными/интересными личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемый уровень удовлетворенности совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

Улучшение качества знаний ученика, улучшение посещаемости школьных занятий, изменение поведения в лучшую сторону, избавление от вредных привычек. Культурное отношение к педагогическому составу и окружающим в целом. Избавление от агрессии, тяга к познанию чего-то нового и интересного, вне школьной программы.

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

Личный контакт с подопечным. Его доверительные отношения, уважение учащегося.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько может быть полезным/интересным обучение наставляемого? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

**Уровень удовлетворенности наставника определяется по вопросам 3–11, 14 с учетом следующей шкалы:**

* 85–100 баллов – высокий уровень;
* 60–84 балла – средний уровень;
* 30–59 баллов – низкий уровень;
* 0–29 баллов – недопустимый уровень.

**Вывод:** в результате опроса наставляемого прослеживается ожидание высокого уровня удовлетворённости от встреч и поддержки от наставника, который надеется на контакт в групповых и индивидуальных встречах, планирует работу и ожидает удовлетворённости от совместного общения.

Приложение 2

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №24»

Партизанского городского округа

|  |
| --- |
|  |

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МБОУ «СОШ № 24» ПГО

от 18.10.2022 № 213/1–а

**ПРОГРАММА**

**НАСТАВНИЧЕСТВА**

**МБОУ «СОШ № 24» ПГО**

**на 2022-2023 год**

**2022Составитель:**

Шебанова Виктория Валерьевна, педагог-организатор и классный руководитель 9 «Б» класса.

Программа наставничества для группы наставляемых 9 «Б» класса МБОУ «СОШ № 24» ПГО на 2022-2023 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |
| --- |
| **Введение**  1. Проблема.  2. Цель и задачи Программы.  3. Целевая аудитория.  4. Ожидаемые результаты программы.  5. Реализаторы программы.  6. Ресурсы.  7. Нормативная база  8. Виды деятельности наставника  9. Ролевая модель в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ «СОШ № 24» ПГО.  10. Типовой индивидуальный план развития наставляемых под руководством наставника в разрезе формы наставничества.  11. Завершение программы.  12. Мониторинг и оценка результатов реализации программы.  13. Критерии эффективности работы наставника. |
|
|
|
|
|

**ВВЕДЕНИЕ**

В соответствие с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

* целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
* определение форм наставничества как проектов в рамках Программы;
* выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микропроектов;
* разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в контексте форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

**1.** **ПРОБЛЕМА**

50% обучающихся с низким уровнем учебной мотивации, саморазвития и самореализации.

Неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения, неразвитость метакомпетенций – 10 обучающихся.

Ценностная дезориентация обучающихся, приводящая к девиантному поведению.

**2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**

Цель программы - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте до 18 лет.

Задачи модели «учитель-группа учеников»:

- оказание педагогической, психологической и социальной помощи учащимся, испытывающим трудности в освоении основных образовательных программ, развитии и социальной адаптации;

- формирование понимания необходимости учиться, профориентация;

- создать условия для эффективного обучения и развития учащихся с низкими учебными возможностями;

- обеспечить взаимодействие всех участников образовательных отношений, чтобы повысить учебную мотивацию школьников;

- организовать контроль образовательных результатов учащихся с низкой учебной мотивацией.

**3. ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ**

Учащиеся 9 «Б» класса МБОУ «СОШ №24» ПГО: дети, воспитывающиеся в семьях и ребята, находящиеся в «Центре содействия семейному устройству г. Партизанска».

**4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ**

**Количественные результаты:**

- количество учащихся – 10 человек;

- количество мероприятий по наставничеству - 16;

- количество обучающихся на «4» и «5» - 10 человек;

- количество обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия – 10;

- уровень удовлетворённости наставляемых участием в программе наставничества – 55%;

- уровень удовлетворённости наставника участием в программе наставничества – 55%.

**Качественные результаты:**

- повышение успеваемости, самостоятельности обучающихся;

- формирование чувства положительного отношения к учёбе, учебному заведению;

- улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;

- удовлетворение потребности в принятии, эмоциональных контактах, проявлении дружбы;

- формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

**5. РЕАЛИЗАТОРЫ ПРОГРАММЫ**

Реализаторами программы являются учащиеся и педагоги МБОУ «СОШ №24» ПГО.

СТРУКТУРА

Директор

Куратор внедрения целевой модели наставничества

Педагог-наставник Учащиеся-наставляемые

**6. РЕСУРСЫ**

**Материально-технические ресурсы:**

классная комната, актовый зал, спортивные залы, спортивная площадка, библиотека, компьютерный класс, электронные пособия и учебники, доступ в Интернет.

**Кадровые ресурсы:**

Целевой модели наставничества выделяется 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 самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

**7. НОРМАТИВНАЯ БАЗА**

1. ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48.

2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Приказ Губернатора Приморского края «Об утверждении паспорта регионального проекта «Учитель будущего» от 30.04.2019.

5. 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».

6. Приказ Министерства образования Приморского края от 23 июля 2020 г. № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

7. Положение МБОУ «СОШ №24» ПГО о наставничестве.

8. Приказ о назначении куратора программы наставничества МБОУ «СОШ №24» ПГО от 22 апреля 2020 г. № 73/1-а.

9. Приказ о назначении наставника за группой наставляемых от 17.10.2022 г. № 213-а.

**8. ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА**

***Аналитическая деятельность наставника.*** Наставники постоянно находятся в процессе аналитической деятельности. При заполнении дневника каждый наставник анализирует ситуацию, в которой находится подопечный подросток группы риска.

***Реабилитационная деятельность*** направлена на возвращение подростка группы риска к обычной деятельности (учебной, трудовой), к прежним своим обязанностям, на преодоление дезадаптации.

***Профилактическая деятельность*** направлена на профилактику девиантных форм поведения. Первая форма психопрофилактики – организация социальной среды на основе представления о ее детерминирующем влиянии на формирования девиаций. Вторая форма – информирование, включающее попытки воздействия на когнитивные процессы личности с целью повышения способности к принятию конструктивных решений.

***Информационная деятельность наставника*** заключается в расширении кругозора подростка, в развитии его общей осведомленности, а также в получении необходимых знаний.

***Социальная деятельность наставника*** направлена на вовлечение подростка группы риска в различные социальные институты, привлечения подростка к социально одобряемым формам деятельности.

**9. РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУ «СОШ №24» ПГО**

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества | Ролевая модель |
| Учитель-группа учеников (наставляемых) | * «опытный учитель (педагог) – неуспевающий ученик» - классический вариант поддержки 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. |

**10.** **ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Форма наставничества: «Учитель – группа учащихся»**

**Форма наставничества:** «Учитель-группа учащихся». Ролевая модель: «опытный учитель (педагог) – неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс наставляемых: Шатров Максим Денисович, Огородник Максим Иванович, Яковлев Никита Николаевич, Зюбин Вадим Алексеевич, Сабашнюк Михаил Дмитриевич, Холодов Евгений Михайлович, Цыганок Анастасия Александровна, Дедова Дарья Алексеевна, Пигаев Владислав Олегович, Капитонова Анастасия Леонидовна, 9 «Б» класс.

Ф.И.О. и должность наставника: Шебанова Виктория Валерьевна, педагог-организатор и классный руководитель 9 «Б» класса.

Срок осуществления плана: с «18» октября 2022 г. по «31» мая 2023 г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | | **Срок** | | **Планируемый**  **результат** | **Фактический результат** | | | | **Оценка**  **наставника** |
| **Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления** | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития | Октябрь 2022 г. | | | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником | |  | | |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития | Октябрь 2022 г. | | |  | | |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей (низкой учебной мотивации, неуспешности) с учетом тем мероприятий раздела 2. | Октябрь  2022 г. | | | 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 | Октябрь 2022 г. | | Определен перечень литературы, интернет-сайтов, изучены педагогические факторы повышения учебной мотивации и продуктивности учебной деятельности (Д.Ф. Ильясов, Е.А. Селиванова). | | |  | | |  |
| 2.2. | Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр. | Октябрь  2022 г. | | 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 | Ноябрь  2022 г. | | Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др. | | |  | | |  |
| 2.4. | Освоить эффективные подходы к планированию учебной (тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности | Декабрь  2022 г. | | Освоены навыки планирования учебной (общественной) деятельности, определены приоритеты | | |  | | |  |
| 2.5. | Познакомиться с успешным опытом (И.В. Лукьянова, П.С. Тихонова, Ю.В. Черникова, А.А. Якута) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др. | Январь-февраль 2023 г. | | Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности | | |  | | |  |
| 2.6. | Принять участие в олимпиаде, конкурсе, выставке, празднике, интеллектуальных и познавательных программах, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта | Октябрь-май  2022-2023 гг. | | По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято место/получен статус лауреата;  По итогам соревнования по … | | |  | |  | |
| 2.7. | Выступить с докладом «Ценности человека» на классном часе | Март  2023 г. | | Доклад представлен на классном часе | | |  | |  | |
| 2.8. | Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования | Апрель  2023 г. | | Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе | | |  | |  | |
| 2.9. | Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития | Октябрь 2022 г. | | Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др. | | |  |  | | |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. | Подпись наставляемого **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

**11. ЗАВЕРШЕНИЕ ПРОГРАММЫ**

11.1. Мероприятия

1. Подведение итогов работы по каждому учащемуся из группы наставляемых.

2. Публичное подведение итогов и популяризация практик.

3. Подведение итогов программы.

11.2. Результат

1. Лучшие практики наставничества.

2. Поощрение наставника и наставляемых.

**12. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

* сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
* обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
* контроль хода Программы наставничества;
* описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
* определение условий эффективной Программы наставничества;
* контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* 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;
* 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».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

**Показатели эффективности реализации 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.

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

По результатам мониторинга можно:

* оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
* определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
* выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
* спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

**13. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые младшего школьного возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

* повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
* численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
* количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
* снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Приложение 3

Гагаринский урок «Как стать первым»

**Участники:** наставляемые.

**Цель:** формировать основы нравственных и патриотических чувств, стратегических принципов выбора жизненного пути на примере биографии Ю.А. Гагарина.

**Задачи:**

Воспитывать любовь к Родине, ответственность, уважение к семейным ценностям, труду. Формировать познавательный интерес, мотивацию к ведению здорового образа жизни. Укрепить веру детей в свои силы и возможности. Развивать внимание, мышление, память, речь.

**Материалы:**

Сопроводительный текст к слайдам презентации, презентация, викторина.

**Оборудование: м**ультимедийная аппаратура.

**Примерное время:** 60 мин

## Ход урока:

Звучит фонограмма первого куплета песни «Знаете, каким он парнем был» (слова Н. Добронравова, музыка А. Пахмутовой).

**1**

**Ведущий:**

12 апреля 2021 года исполняется 60 лет со дня первого полета человека в космос. И мы гордимся, что этот исторический полет совершил наш соотечественник. Один мудрец сказал: «Умный учится на ошибках других». Я бы добавила: «А еще на успехах других, заимствует приемы, ходы, способы действия успешных людей, адаптировав изученный положительный опыт к своим конкретным условиям». Сегодня мы проследим путь к успеху Юрия Алексеевича Гагарина.

**1**

**Историк:**

По свидетельству очевидцев, сообщение о первом полете человека в космос 12 апреля 1961 года вызвало во всем цивилизованном мире ликование, сравнимое с ликованием в День Победы 9 мая 1945 года. Обратите внимание, что зафиксировали кадры кинохроники.

Демонстрируется фрагмент фильма «Страницы космических стартов»: «108 минут продолжался полет Ю. Гагарина. Эти 108 минут потрясли мир. Первый сын Земли и неба завершил полет на берегу Волги под Саратовом. Неповторимую улыбку Гагарина увидел весь мир».

**2**

**Историк:**

Что вы увидели на последнем кадре? (Ликование людей в Москве.) Как по-вашему, почему 108 минут полета потрясли мир?

**3**

**Обозреватель:**

Все понимали – открыта новая эра, эра освоения космоса человеком.

И ее главный символ – это первый космонавт, Колумб космоса, гордость нашей страны и гордость всей Земли.

Кто из вас знает, сколько летчиков-истребителей, которые летали на самых новых по тому времени реактивных самолетах, было отобрано для первичной беседы перед зачислением в первый отряд космонавтов в 1959 году?

347 человек. Поощрите ученика, который назвал правильное или близкое к нему число.

**4**

**Обозреватель:**

К медицинской проверке допустили 206 человек, из которых только 29 успешно ее прошли. В 1960 году их назначили на должности слушателей-космонавтов. После первого этапа обучения и испытаний в отряде остались 12 человек. Из них выделили шестерых и, наконец, одного – первого. Почему именно Гагарин?

**5**

**Историк:**

Уже в конце апреля 1961 года Юрий Гагарин отправился в свою зарубежную поездку – «миссию мира», которая продолжалась два года. Его ждали тысячи людей на всех континентах. Внимательно посмотрите видеосюжет и попытайтесь определить и запомнить, а потом ответить, в каких странах сделана съемка?

Демонстрируется фрагмент фильма «Наш Гагарин»: «Каждый человек справедливо считал, что Гагарин прославляет его и его народ. Принять его было честью для глав правительств и крупнейших политических деятелей мира. С ним беседовал Урхо Кекконен, он был гостем Джавахарлала Неру. Гамаль Абдель Насер наградил его орденом Голубого ожерелья Нила. Юрий Гагарин был удостоен высших орденов многих стран мира. Вальтер Ульбрихт поздравил его награждением орденом Карла Маркса. Правительство борющегося Вьетнама наградило его орденом Героя труда. В Либерии ему вручили Большую звезду Африки.

Но были и другие, быть может, более скромные, но не менее дорогие награды. Рабочие Манчестера наградили его медалью профсоюза литейщиков. Людям труда был близок этот рабочий парень, трудившийся и в космосе, и на Земле. Сотни рабочих рук тянулись к нему на датских судоверфях, шведские пожарные пригласили его в гости. Он был кумиром мальчишек и шведских, и из Норвегии, и, конечно, наших – советских.

Он стал гражданином планеты, когда ему было 27 лет. Только 27. В Англии ему подали автомобиль с номером «ЮГ-1». В его честь слагались стихи на Цейлоне, в его честь звучали песни о нем, написанные в Японии. В Вене на целый квартал растянулась очередь к книжному магазину, где Гагарин давал автографы. Сколько автографов он дал! Гагарин говорил: «Оказаться в центре внимания всего мира – это довольно обременительная штука!». Толпились кинозвезды, просили подписать фотографию. Он стал гостем известнейших писателей и артистов.

Давайте откровенно, могла у молодого парня от всего этого закружиться голова? Ведь должна была закружиться. Не закружилась. Ведь он ясно понимал, что находится на вершине пирамиды, в основании которой лежит труд тысяч людей его страны».

**6**

**Историк:**

Юрий Гагарин посетил около 30 стран – Финляндию, Индию, Египет, Германию, Вьетнам, Либерию, Англию, Данию, Швецию, Норвегию, Цейлон, Японию, Австрию. Ему везде был оказан радушный прием и вручены высшие правительственные награды. Примечательно то, что английская королева Елизавета II даже нарушила придворный этикет и сфотографировалась рядом с космонавтом, мотивируя это тем, что он «не земной человек, а небесный». А еще ему на вечное хранение были переданы золотые ключи от ворот египетских городов Каира и Александрии.

На экране фото МКС.

**7**

**Ведущий:**

На какой высоте над Землей мчался корабль «Восток-1»?

От 175 до 302 км.

**8**

**Обозреватель:**

Сегодня на орбите гагаринского корабля – на высоте 300 км летает Международная космическая станция (МКС). Это огромный орбитальный комплекс размером с футбольное поле, которым управляют из Центра управления полетами, расположенного в подмосковном городе Королеве. МКС будет эксплуатироваться до 2024 года. В этом проекте участвуют 14 стран мира.

5 апреля 2011 года к МКС с космодрома Байконур запустили пилотируемый корабль «Союз ТМА-21» с очередным экипажем. Кораблю дали имя «Гагарин», которое написали на корпусе особыми красками рядом с большим портретом первопроходца космоса. А на форме трех членов экипажа красовалась соответствующая эмблема. Автор идеи эмблемы именного корабля «Союз ТМА-21 "Гагарин"» – подросток из Французской Гвианы. Это остров рядом с экватором, на котором расположен французский космодром Куру. Согласитесь, очень приятно узнать, что современные подростки даже на субэкваториальных островах знают, кто такой Юрий Алексеевич Гагарин. А что вам известно о раннем детстве будущего космонавта?

**9**

**Историк:**

Родился Юрий Гагарин 9 марта 1934 года в многодетной крестьянской семье в деревне Клушино Гжатского района Смоленской области. У Анны Тимофеевны и Алексея Ивановича Гагариных было три сына и дочь. В 1941 году, когда Юрию Гагарину исполнилось 7 лет и он должен был пойти в школу, фашисты рвались к Москве. Смоленская область была оккупирована. В октябре 1941 года немцы заняли деревню Клушино. Семья Гагариных жила в оккупации почти два года. Маленький Юра видел все ужасы войны. Школа в Клушино открылась, когда Смоленская область была освобождена от немцев. Как по-вашему, легким было детство будущего космонавта?

В 3-й класс Юра пошел в 1945 году уже в Гжатске, куда семья переехала сразу после войны. Гжатск – небольшой город, районный центр. Ныне это город Гагарин. В 1949 году, в 15 лет, он оставил родных и, сдав на отлично вступительные экзамены (в то время это было необходимо), поступил в ремесленное училище № 10 при заводе сельскохозяйственных машин в городе Люберцы, пригороде Москвы. Профессию выбрал горячую и тяжелую – металлург-литейщик. В то время ремесленные училища не давали среднего образования, поэтому параллельно Гагарин учился в школе рабочей молодежи, которую отлично окончил в 1951 году. Позднее школы рабочей молодежи были переименованы в вечерние школы. В то время в них учились люди, которые не смогли получить образование из-за войны. Гагарин серьезно увлекался спортом, занимал призовые места на соревнованиях, и после училища ему предложили поступать в Ленинградский физкультурный техникум. Он на отлично сдал экзамены, но потом решил, что практичнее будет повысить свою квалификацию по полученной рабочей специальности. А спортом, как он считал, можно заниматься везде.

Демонстрируется фрагмент фильма «Юрий Гагарин»: «В 1943 году, когда наши освободили деревню, Юра пошел в школу. Читать учились по боевому уставу, который забыли солдаты, а вместо палочек для счета были гильзы. Жить было трудно. На семейном совете решили: пусть Юра получит специальность. Он окончил литейное отделение ремесленного училища в Люберцах и одновременно семилетку. То и другое – на отлично. Поступил в Саратовский индустриальный техникум».

**10**

**Ведущий:**

Я держу в руках книгу «Юность космонавта». Ее автор – преподаватель русского языка и литературы Саратовского индустриального техникума Нина Васильевна Рузанова. Она работала в Юриной группе и написала книгу о саратовском периоде жизни космонавта номер один. Учитель рассказала читателям, как Юра в доверительной беседе поделился с ней своей мечтой стать летчиком и дал клятву – «Бороться за мечту!». Во время учебы в техникуме Юрий был и старостой актива библиотеки, и вожаком молодежной организации. Занимался в литературно-драматическом кружке, в спортивных секциях, был активным участником и старостой физико-технического кружка. В то время в Саратовском индустриальном техникуме (СИТе) преподавал физику заслуженный учитель России Николай Иванович Москвин, который любил повторять: «Земной шар вращается по законам физики!» – и беспощадно ставил двойки. Но учащегося Юрия Гагарина по итогам 1-го и 2-го курсов преподаватель представил к поощрению с занесением в личное дело.

**11**

**Историк:**

Во время учебы в техникуме Гагарин много раз выступал с тщательно подготовленными докладами по физике. Но, по его собственному признанию, особое значение для него имел доклад о Константине Эдуардовиче Циолковском. Он писал: «Циолковский перевернул мне душу... И, может быть, именно с этого дня у меня появилась неудержимая тяга в небо, в стратосферу, в космос...»

Демонстрируется фрагмент фильма «Юрий Гагарин»: «Скромный учитель физики из Калуги Константин Эдуардович Циолковский был наделен даром предвидения. "Я уверен, – говорил он в 1933 году демонстрантам на Красной площади, – многие из вас станут свидетелями первого заатмосферного путешествия!"».

**12**

**Ведущий:**

Ребята, а как без специального оборудования попасть на доли секунды в состояние невесомости? В качестве доказательства того, что, подпрыгнув, мы на доли секунды попадаем в состояние невесомости, проведем маленький эксперимент. Возьмем лабораторный динамометр и груз. Динамометр измеряет вес тела. Если выпустить прибор с грузом из рук, то при падении динамометр показывает «0».

Подпрыгнуть на месте или спрыгнуть со стула.

**13**

**Ведущий:**

А в каких ситуациях жители высотных домов испытывают перегрузки, но не ощущают этого из-за их незначительной величины?

При разгоне лифта на подъеме и при торможении на спуске.

**14**

**Историк:**

Учеба Гагарина в СИТе продолжалась.

Демонстрируются фрагменты фильма «Юрий Гагарин»: «Здесь, в Саратове, он один раз услышал: "Ребята, отличная новость – с 4-го курса в аэроклуб принимают!". Жить становилось все интереснее. С поля под Саратовом он впервые взлетел. "Лечу сам! Лечу и пою! Сделал круг над аэродромом, рассчитал посадку и сел точно в ограничители! Вся душа поет, но не показываю вида, будто ничего особенного"».

Из воспоминаний командира звена Саратовского аэроклуба: «Эрудиция, развитие, энергичность, темперамент – все качества Юрия Гагарина подходили именно летчику-истребителю. И во время разговоров лично со мной, приводя примеры истребителей, Юрий говорил: "Буду именно истребителем или я не буду вообще летчиком". Вот это его стремление и привело его впоследствии в истребительную авиацию».

Ведущий проводит беседу с учащимися о соответствии выбранной профессии индивидуальным особенностям, склонностям человека, любви к профессии, целеустремленности.

**15**

**Ведущий:**

В 1955 году Юрий Гагарин окончил с отличием индустриальный техникум и Саратовский аэроклуб, был призван в армию и направлен на учебу в город Оренбург в Первое Чкаловское военно-авиационное училище.

**16**

**Историк:**

В декабре 1957 года лейтенант Гагарин с молодой женой Валентиной прибыл к новому месту службы – в выбранное им самим Заполярье, на границу с Норвегией, в морскую авиацию. Инструктор полка, в котором служил Гагарин, отмечал, что летчиком он был незаурядным. В его характеристике было записано: «Стремится к непрерывному совершенствованию в своей специальности». Поэтому командование выделило Юрия Гагарина и рекомендовало включить его в список кандидатов в отряд космонавтов.

Демонстрируется фрагмент фильма «Юрий Гагарин»: «В летном училище в его характеристику вписали: "Любит летать". Здесь о нем надо было знать больше. Вот несколько строк из его характеристики: "Любит зрелища с активным действием, где превалирует героика, воля к победе, дух соревнования. Обладает беспредельным самообладанием, тренировки переносит легко, работает результативно, принципиален, не стесняется отстаивать свою точку зрения, чистосердечен. Отношения с женой нежные, товарищеские. Похоже, что знает жизнь лучше, чем некоторые его друзья. Настроение обычно немного приподнятое, вероятно, потому что юмором, смехом у него до краев полна голова. Любимое слово – работать!"».

Ведущий проводит конкурсную тренировку. Желающие выполняют упражнение. Задача – с завязанными глазами повернуться три-пять раз на 360 градусов, а затем пройти по прямой, приставляя пятку к носку.

**17**

**Историк:**

Юрий Гагарин прошел медицинскую комиссию, тренировки и испытания.

Демонстрируется фрагмент фильма «Страницы космических стартов»: «Обращение Юрия Гагарина перед стартом: "Через несколько минут могучий космический корабль унесет меня в далекие просторы Вселенной. Что можно сказать вам в эти последние минуты перед стартом? Вся моя жизнь кажется мне сейчас одним прекрасным мгновением. Все, что прожито и сделано прежде, было прожито и сделано ради этой минуты. Трудно разобраться в том, что я чувствую сейчас, когда очень близко подошел час испытания, к которому мы готовились долго и страстно"».

**18**

**Историк:**

После полета космонавт вспоминал: «Накануне старта на Байконуре от волнения никто не спал. А я спал, как положено... Есть мне в космосе не хотелось, но я позавтракал, потому что так было положено по программе».

**19**

**Ведущий:**

Только на закрытие люка и на отвод установщика и ферм требуется больше часа. Проверка скафандра, связи и оборудования корабля занимает 20 минут. Руководители полета понимали, что бездеятельное ожидание старта очень неприятная необходимость для космонавта, и поэтому Сергей Павлович Королев беседовал с Юрием Гагариным по радио, а тот слушал перед стартом песни Булата Окуджавы. А мы послушаем песню другого барда – «В кабинете Гагарина» Юрия Визбора...

**20**

**Историк:**

Жена Юрия Гагарина Валентина Ивановна говорила, что он не считал первый космический полет своей вершиной, потому что после прохождения вершины начинается движение вниз. А Гагарин хотел дальше развиваться, совершить новые полеты в космос.

Демонстрируется фрагмент фильма «Наш Гагарин»: «Непонятно, как его на все хватало. Конец его космического полета стал началом его нового земного труда. Вместе с друзьями-космонавтами Юрий Гагарин становится слушателем Военно-воздушной инженерной академии. Королев говорил: "Юра – олицетворение вечной молодости русского народа. В нем счастливо сочетаются природное мужество, аналитический ум, исключительное трудолюбие. Если он получит надежное образование, то мы услышим его имя среди самых громких имен советских ученых". Одновременно Гагарин ведет большую работу по подготовке звездных стартов».

**21**

**Ведущий:**

А еще он был просто папой! После рождения дочери он в записной книжке написал: «Прав был поэт, когда писал: "Я люблю, когда в доме есть дети, и когда по ночам они плачут..."».

**22**

**Историк:**

В 1968 году Гагарин с отличием окончил Военно-воздушную академию имени Жуковского и готовился к новому полету в космос. Но 27 марта 1968 года весь мир потрясла весть о трагической гибели первого космонавта планеты.

**23**

**Ведущий:**

В СССР был объявлен общенациональный траур. Это был первый случай в истории страны, когда день траура был объявлен в случае смерти человека, не являвшегося действующим главой государства. Урны с прахом Гагарина и Серегина, с которым он совершал учебный полет, захоронили в Кремлевской стене. Почтим память отважных летчиков минутой молчания.

**24**

**Историк:**

Город Гжатск был переименован в Гагарин. В разных странах имя первого космонавта планеты увековечено в названиях улиц, ему поставлены памятники.

Демонстрируется фрагмент фильма «Юрий Гагарин»: «Люди восхищались его улыбкой, но самым прекрасным в Гагарине, пожалуй, было не личное обаяние, не сильная воля, даже не отвага, а негасимое постоянное чувство высокой ответственности перед собой, перед своими товарищами, перед временем. Он не писал стихи, но умел жить, как поэт, и всегда как бы с дополнительным ускорением».

Ведущий предлагает учащимся расшифровать фразу: К-М-С Л-Б-Т -МН-Х И Д-СЦ-ПЛ-Н-Р-В-НН-Х. (Космос любит умных и дисциплинированных.)

**25**

**Ведущий:**

Слово «аналитикам» – что сделало Гагарина Гагариным?

Аналитики зачитывают сделанные в ходе урока записи. Проходит короткое обсуждение.

Демонстрируется фрагмент фильма «Наш Гагарин»: «Трассы космоса бесконечны, люди будут жить на Марсе, ходить по Венере, летать дальше Солнца, и каким бы коротким и близким ни казался потом полет Юрия Гагарина, он и через тысячу лет останется самым трудным и самым главным, потому что он был первым».

**26**

**Ведущий:**

Юрий Гагарин всегда с нами, потому что он был и будет примером для всех нас. Он достойно представлял свою страну, для всего мира был примером. Сбываются его мечты и пожелания. А он всегда верил в молодое поколение России.

Демонстрируется фрагмент фильма «Юрий Гагарин»: «Я знаю, что вы все любите мечтать о космосе и немного завидуете нам, особенно мальчишки. А знаете, мы вам тоже завидуем. Мы летаем в космос, но это начало. Вас ждут планеты и неизвестные миры. Вам и дальше штурмовать Вселенную. Вам, кому мы с радостью передадим эстафету».

Викторина.

Приложение 4

Опросный лист для третьего этапа программы наставничества

Форма «учитель – группа учеников»

Форма наставничества «учитель – группа учеников» предполагает взаимодействие учителя и обучающихся общеобразовательного учреждений, при котором педагог-наставник оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с личностным самоопределением, способствует индивидуальному наполнению, коррекции образовательной траектории и оказывает разностороннюю поддержку.

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортным было общение с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ощущение поддержки наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Помощь наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько был понятен план работы с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ощущение безопасности при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы? Совместных встреч, взаимопомощи, интересных занятий, получить одобрение и высокую оценку своих действий, добиться успеха, преодолеть страх неудач, приобрести статус в группе, ощутить самоуважение.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

15. Что особенно ценно для Вас в программе? Личное и совместное общение.

16. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить? Всего хватило.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Да | Нет |
| 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? | + |  |
| 18. Хотели бы Вам продолжить работу в программе наставничества? | + |  |
| 19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? | + |  |
| 20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? | + |  |
| 21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? | + |  |
| 22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? | + |  |
| 23. Появилось ли у Вас желание изучать что­то помимо школьной программы? | + |  |
| 24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? |  | + |
| 25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? | + |  |
| 26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? | + |  |
| 27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? |  | + |

Уровень удовлетворенности наставляемого определяется по вопросам 3–12, 14 с учетом следующей шкалы:

* 90–110 баллов – высокий уровень;
* 60–89 балла – средний уровень;
* 30–59 баллов – низкий уровень;
* 0–29 баллов – недопустимый уровень.

**Вывод:** в результате опроса наставляемых прослеживается высокий уровень удовлетворённости от встреч и поддержки от наставника.

АНКЕТА НАСТАВНИКА

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортно было общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько полезными/интересными были личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько удалось спланировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько удалось осуществить свой план? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько понравилась работа наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Выстроить межличностные отношения и общение, проявить заботу о детях, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, самовыразиться, достичь цели.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

15. Что особенно ценно для Вас в программе? Доступность восприятия и возможность реализации.

16. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить? Всего хватило.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | | | Да | | Нет | |
| 17. Было ли достаточным и понятным обучение? | | | | | | | + | |  | |
| 18. Насколько полезной/интересной была работа в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? | | | | | | | + | |  | |
| 20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? | | | | | | | + | |  | |
| 21. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? | | | | | | | + | |  | |
| 22. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? | | | | | | | + | |  | |
| 23. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? | | | | | | | + | |  | |

Уровень удовлетворенности наставника определяется по вопросам 3–12, 14, 18 с учетом следующей шкалы:

* 100–120 баллов – высокий уровень;
* 70–99 баллов – средний уровень;
* 40–69 баллов – низкий уровень;
* 0–39 баллов – недопустимый уровень.

**Вывод:** в результате опроса наставника отмечается средний уровень удовлетворённости от встреч с наставляемыми, потребность в дальнейшем профессиональном развитии, повышение авторитета и лидерских качеств педагога.

Приложение 5

Анкета куратора

1. Количественный анализ результатов программы наставничества

| Изучаемый параметр | Показатель до реализации программы (x) | Показатель после реализации программы (y) | Разница  (z) | Значение в процентах  (z : x × 100) |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции | 2 | 4 | 2 | 100 |
| 2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов | 5 | 6 | 1 | 20 |
| 3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах | 2 | 1 | 1 | 50 |
| 4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы | 10 | 6 | 4 | 40 |
| 5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников | 0 | 1 | 1 | - |
| 7. Число выпускников, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера | 2 | 4 | 2 | 100 |
| 9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты | 20 | 100 | 80 | 400 |
| 10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах | 0 | 10 | 10 | - |

2. Оценка программы наставничества

Инструкция: оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный.

| Показатели | Баллы | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Актуальность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Каждая из форм и программ направлена на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Наличие понятных форматов (для куратора) 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 (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 |

Шкала определения уровня оценки программы наставничества:

* 110–130 баллов – высокий уровень;
* 80–109 баллов – средний уровень;
* 40–79 баллов – низкий уровень;
* 0–39 баллов – недопустимый уровень.

**Вывод:** программа Наставничества находится на высоком уровне и является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через взаимообогащающее общение, основанное на доверии и взаимопонимании.

Приложение 6

Индивидуальный план развития наставляемых под руководством наставника в разрезе формы наставничества «Учитель – группа учащихся»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | | **Срок** | | **Планируемый**  **результат** | **Фактический результат** | | | | **Оценка**  **наставника** |
| **Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления** | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития | Октябрь 2022 г. | | | Определить перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулировать перечень тем консультаций с наставником | | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником | | | Положительно |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития | Октябрь 2022 г. | | | Проведена диагностическая/развивающая беседа с наставником, с уточнением зон развития наставляемого | | | Положительно |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей (низкой учебной мотивации, неуспешности) с учетом тем мероприятий раздела 2. | Октябрь  2022 г. | | | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации | | Проведены: наблюдена, диагностика учебной мотивации, устный/письменный опрос (интервьюирование, собеседование, анкитирование, тестирование), отчеты, электронные журнал и дневники | | | Хорошо |
| **Раздел 2. Направления развития ученика** | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения | Октябрь 2022 г. | | Определен перечень литературы, интернет-сайтов, изучены педагогические факторы повышения учебной мотивации и продуктивности учебной деятельности (Д.Ф. Ильясов, Е.А. Селиванова). | | | Применены методики данных авторов | | | Хорошо |
| 2.2. | Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр. | Октябрь  2022 г. | | Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.) | | | Применены опыт и знания наставника, подготовлено домашнее задание самостоятельно. Заучено стихотворение | | | Положительно |
| 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 | Ноябрь  2022 г. | | Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др. | | | Сформировано понимание на повышение результативности (успеваемости) на уроке, проведении общественного мероприятия и др. | | | Хорошо |
| 2.4. | Освоить эффективные подходы к планированию учебной (тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности | Декабрь  2022 г. | | Освоены навыки планирования учебной (общественной) деятельности, определены приоритеты | | | Применены навыки планирования учебной (общественной) деятельности, определены приоритеты | | | Удовлетворительно |
| 2.5. | Познакомиться с успешным опытом (И.В. Лукьянова, П.С. Тихонова, Ю.В. Черникова, А.А. Якута) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др. | Январь-февраль 2023 г. | | Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности | | | Применен на практике опыт по выбранному направлению развития для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности | | | Хорошо |
| 2.6. | Принять участие в олимпиаде, конкурсе, выставке, празднике, интеллектуальных и познавательных программах, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта | Октябрь-май  2022-2023 гг. | | По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято место/получен статус лауреата;  По итогам соревнования на платформе Учи.ру | | | Пройдены олимпиады интеллектуальных и познавательных программ (олимпиада по русскому языку, заняты 2 и 3 места) на платформе Учи.ру | | Положительно | |
| 2.7. | Выступить с докладом «Ценности человека» на классном часе | Март  2023 г. | | Доклад представлен на классном часе | | | Доклад представлен на классном часе | | Положительно | |
| 2.8. | Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования | Апрель  2023 г. | | Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе | | | Урегулирование конфликтной ситуации самостоятельно, без помощи взрослого. Ученик сам находит алгоритм решения этой задачи. Конструктивный конфликт добавил в копилку опыта ребенка социальные навыки, которые помогли ему в общении со сверстниками, научили решать проблемы, что пригодится ему и во взрослой жизни. | | Удовлетворительно | |
| 2.9. | Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития | Октябрь 2022 г. | | Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др. | | | Стали участниками «Школьного театра», спортивной секции «Самбо» | Хорошо | | |

Приложение 7

SWOT- анализ реализации программы наставничества

Форма наставничества «учитель – группа учеников»

| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
| --- | --- | --- |
| Внутренние | Сильные стороны  У 70% участников программы появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовывать собственный проект в интересующей области.  У 60% наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия.  Значительная доля наставляемых (80%) планируют стать наставниками в будущем.  Успеваемость наставляемых повысилась на 25%. | Слабые стороны  30% участников программы не интересуются новой информацией.  40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы. |
| Внешние | Возможности  Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны центра развития образования ПГО в рамках реализации национального проекта «Образование».  Муниципалитет проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества. | Угрозы  Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.  Агрессивная интернет-среда, оказывающая негативное влияние на учеников в образовательной организации. |

Приложение 8

Поощрения наставляемых и наставника









