

**Опыт работы учителя-наставника МБОУ СОШ № 9  
Артемовского городского округа  
Лемешко Л.В.  
по Программе наставничества «Учитель - ученик»  
«Поверь в себя»**

Период реализации Программы «Учитель - ученик»: **2023 – 2025 г.г.**

**Общие сведения об учителе-наставнике**

Ф.И.О. учителя-наставника	Должность с указанием преподаваемого предмета	Стаж работы в должности
Лемешко Людмила Владимировна	Учитель русского языка и литературы, классный руководитель	24 г.

**Наставляемые – 2 обучающихся 11 класса**

## Пояснительная записка

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Программа наставничества «учитель - ученик» «Поверь в себя» актуальна для нашей школы, так как МБОУ СОШ № 9 находится на территории Федерального казенного учреждения «Исправительная колония № 20» (далее ФКУ ИК № 20) и Федерального казенного учреждения «Лечебно – исправительное учреждение № 47» (далее ФКУ ЛИУ № 47) Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний по Приморскому краю. Обучаются в МБОУ СОШ № 9 осужденные к лишению свободы и отбывающие наказание в колонии строгого режима граждане мужского пола с 18 лет, то есть обучающиеся МБОУ СОШ № 9 – люди разного возраста, им от 18 до 60 лет.

Обучающиеся МБОУ СОШ № 9 – взрослые люди с искалеченными судьбами, со сформированными взглядами и характером, в большинстве случаев – бывшие детдомовцы, дети пьющих родителей. Обучающиеся педагогически и социально запущены, имеют низкий уровень познавательной активности и учебной мотивации, большой перерыв в обучении, они много лет назад бросили школу или были из нее исключены за девиантное поведение.

Асоциальность поведения обучающихся поддерживается окружающим обществом, средой, неписаными правилами и нормами поведения социальной группы преступников, «воровскими понятиями». Пенитенциарная система накладывает свой отпечаток на психику обучающихся, их духовную жизнь и мировоззрение.

Обучающиеся МБОУ СОШ № 9 больны алкоголизмом и наркоманией. Многие имеют тяжелые хронические заболевания: туберкулёз, ВИЧ-инфекция, СПИД, гепатиты, следовательно, принимают медицинские препараты, имеющие различные побочные действия.

Наставник - опытный педагог (учитель), мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками,

необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Особая роль наставника в процессе формирования личности состоит в том, что в основе Программы наставничества лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Наставляемый - участник программы наставничества, слабоуспевающий обучающийся, имеющий слабую мотивацию к обучению. Он через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные и личные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В данной конкретной форме наставляемый – это «обучающийся».

В соответствии с Программой данный модуль разработан для модели «учитель-ученик», целью которого является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования эффективной системы поддержки обучающихся, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Задачи модуля: повышение мотивации у наставляемых к учебе и улучшение их образовательных результатов, раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося.

#### **Формы наставничества данной модели:**

Индивидуальная — предполагает персонализированное сопровождение наставником обучающегося, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей и запросов последнего.

Групповая — сопровождение одним наставником группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

Смешанная – сочетание групповой формы работы с индивидуальным сопровождением.

#### **Методы наставничества**

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. Это связано с тем, что в работе наставника, в зависимости от вида наставничества и особенностей конкретной ситуации, могут быть использованы методы, заимствованные из педагогики, андрагогики, социальной работы, профконсультирования, психотерапии и других отраслей практической психологии. Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности можно обозначить методы:

- организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставляемого);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе наблюдение, беседа, анкетирование и т. д.);
- методы актуализации индивидуальной мотивации;
- консультирование, инструктирование, информирование;
- личный пример.

Программа наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы, что очень важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: непосредственная передача живого опыта от человека к человеку; доверительные отношения; взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставника будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; активное развитие гибких навыков,

необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных и иных результатов.

### **Оцениваемые результаты:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого и наставника (средний балл по предметам/тест).

2. Рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии (тестирование, анкетирование, опрос).

3. Наставляемый принимает участие в конкурсах и олимпиадах (результаты участия: дипломы, грамоты, сертификаты, благодарности, призы).

4. Наставляемый успешно представляет совместный с наставником проект (результаты защиты итогового проекта).

5. Улучшение гибких навыков наставляемого и наставника (тестирование, анкетирование, опрос, наблюдение).

6. Наставляемый начал более глубоко или профессионально заниматься своими увлечениями, активно принимает участие во внеурочной деятельности (анкетирование, опрос).

7. Наставляемый сам хочет стать наставником в будущем (опрос).

### **Ожидаемый**

### **социальный**

### **эффект:**

- для учителя - наставника – системная работа на основании единого нормативно-правового поля, возможность обмена опытом и повышение уровня профессиональных компетенций;

- для учащихся – повышение качества знаний и образовательных достижений.

**Наставнические отношения** – сложная система, от качества функционирования которой зависит итоговый результат, включающий психологическое и компетентностное состояние и наставляемых, и наставников.

Для успешного процесса наставнического взаимодействия в паре/группе невозможно все детально определить заранее. Основой для работы становятся сугубо индивидуальные цели и задачи, которые участники ставят перед собой в самом начале и на каждом этапе взаимодействия. Тем не менее, для организации

эффективной работы наставник предлагает для обсуждения план основных мероприятий.

**План основных мероприятий реализации Программы модуля  
«учитель-ученик» «Поверь в себя»**

№	Мероприятие	Задача	Результат	Срок
1.	Запуск модуля «учитель-ученик(и)» Программы наставничества «Поверь в себя»	Информирование учащихся о планируемой реализации программы наставничества, сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых	Формирование группы наставляемых, банка их данных. Наличие их персональных данных и согласие наставляемых для участия.	Сентябрь
2.	Организация групповой встречи наставника и наставляемых, обсуждение дальнейшей совместной деятельности и взаимодействия.	Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества, их запросов и предложений.	Перечень запросов, выбор соответствующих этим запросам ресурсов наставничества. Выбор комфортных форм взаимодействия в соответствии с темами, видами деятельности и запросами.	Сентябрь
3.	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программы на всех участников	Анализ заполненных анкет наставляемых, результатов бесед, тестирования и выявление конкретных западающих проблем у обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества	Сформирована база проблем наставляемых, содержание и особенности запросов, необходимая для перехода на следующий этап и дальнейшего планирования стратегии наставничества. Получены результаты для сравнения.	Сентябрь - Октябрь

4.	Организация деятельности группы сопровождаемых с использование всех форм взаимодействия наставника и наставляемых.	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической группе, обмен мнениями, опытом, ресурсами.	Разработка совместно с учениками плана работы. Сформированы стабильные наставнические отношения и намечены траектории для максимально полного раскрытия потенциала наставляемых.	Октябрь
5.	Проведение бесед, тренингов, групповых и индивидуальных практических занятий по развитию способностей, умений и навыков, освоения новых компетенций.	Актуализирование индивидуальной мотивации наставляемых.	Урегулирование взаимодействия между участниками с целью облегчить достижение и улучшения результата и повышения уровня компетенций.	Октябрь - Апрель
6.	Подготовка и участие в предметных и воспитательных мероприятиях, олимпиадах, конкурсах, тестированиях и итоговых образовательных событиях, в том числе передача наставником личного опыта и демонстрация личного примера участия в них.	Создание эффективных условий и предметно-пространственной среды для самообразования, саморазвития наставляемых. Отбор и использования ресурсов для осознанного выбора будущей личностной и образовательной траекторий развития.	Рост активности и результативности участия в образовательных мероприятиях. Расширяется опыт сопровождаемого и активизирует процессы его развития. Происходит оценка и осмысление нового опыта, полученного в деятельности. Фиксация роста показателей уровня успеваемости.	Октябрь - Май
7.	Анкетирование участников с	Проведение мониторинга уровня	Реализация цели программы	

целью удовлетворенност и участием в программе наставничества	личной удовлетворенности участием в программе наставничества	наставничества для наставляемых	Май
--	--	---------------------------------	-----

В результате наставнических мероприятий и реализации плана мероприятий наблюдается устойчивая внутренняя мотивация сопровождаемых, достаточно высокие результаты образовательной деятельности, демонстрируемые сопровождаемыми. Отмечается развитие метакомпетенций, как надпредметных элементов, которые просматриваются как компетенции творческого или более высокого уровня. Учитывая цели и задачи, поставленные перед нами национальным проектом «Образование», очевидна необходимость и ценность результатов развития метакомпетенций, а значит, и обоснованность наставничества обучающихся, которое является максимально эффективным способом их развития без отрыва от образовательного процесса. Именно партнерские взаимообогащающие отношения приведут их к успеху!



# Приложение

## Памятка наставника

### 1.1. Манифест наставника

Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.

Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации.

Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

### 1.2. Кодекс наставника

Не осуждаю, а предлагаю решение

Не критикую, а изучаю ситуацию

Не обвиняю, а поддерживаю

Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому

Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге

Не утверждаю, а советуюсь

Не отрываюсь от практики

Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу

Не разглашаю внутреннюю информацию

Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

### **1.3. Руководящие принципы наставника**

Наставники слушают.

Они поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание.

Наставники рекомендуют.

Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их.

Наставники рассказывают.

Они помогают определить цели и приоритеты.

Наставники обучают. Рассказывают о жизни и собственной карьере.

Наставники представляют свой опыт.

Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций.

Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться.

Наставники критикуют, но конструктивно.

При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточив внимание на поведении наставляемого, но никогда не на его/ее характере.

Наставники поддерживают. Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться.

Наставники точны. Дают конкретные советы, «раскладывают по полочкам»: что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий.

Наставники неравнодушны. Наставник интересуется успехами наставляемого в школе, в личном развитии

Они пользуются уважением в своих организациях и в обществе.

#### **1.4. Качества успешных наставников**

-желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников есть искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им с трудными решениями, с саморазвитием и наблюдать, как они становятся лучше;

-уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни (наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками);

-умение слушать и принимать различные точки зрения (наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством);

-умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея того же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам своих наставляемых;

-умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным восприятием реальных и серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий;

-гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них и даже измениться под влиянием отношений.

## №1 Анкета наставляемого до начала проекта

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

### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и предпочтений	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

Что особенно ценно для Вас в программе?

---

Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

## №2 Анкета наставника

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

### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемыми?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4		6	7	8	9	10
Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемая полезность проекта для наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

Что особенно ценно для Вас в программе?

---

Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет] \_\_\_\_\_

### №3 Анкета наставляемого после окончания проекта

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

Инструкция Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вы ожидали от программы?

\_\_\_\_\_

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

Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_

Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие объединения, спортивные секции? [да/нет]

Стали ли Вы интересоваться новой информацией? [да/нет]

Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

Взрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]

## №4 Анкета наставника после окончания проекта

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

### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

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

Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_

Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Как Вам кажется, стали ли Вы более осозанным? (стали лучше понимать свои желания, научились ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) [да/нет]

Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]