

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Осинская средняя общеобразовательная школа № 2»

Рассмотрено на заседании  
методического совета  
Протокол № 1 от 02.09.2024

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «Осинская СОШ №2»  
Барлуков П.Г.  
Приказ № 125/25 от 02.09.2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ОСИНСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ  
НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

## СОДЕРЖАНИЕ

Основные идеи и положения Программы .....	3
Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества .....	4
Компетенции, права и обязанности наставника и наставляемого .....	6
Порядок организации системы наставничества .....	8
Ожидаемые результаты .....	16
Организация контроля и оценки .....	16

## ОСНОВНЫЕ ИДЕИ И ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Настоящая Программа разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего и профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Положением о наставничестве для педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования Иркутской области от 29.12.2022 г. № 55-86-мпр, распоряжением заместителя Председателя Правительства Иркутской области от 16 ноября 2020 года № 97-рзп «О концепции непрерывного педагогического образования Иркутской области на 2020-2025 годы», Дорожной карты внедрения (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Осинского муниципального района, Дорожной карты внедрения (целевой модели) наставничества в МБОУ «Осинская СОШ № 2», Положением о наставничестве в образовательных организациях Осинского муниципального района, Положением о наставничестве в МБОУ «Осинская СОШ № 2».

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

Куратор реализации программы наставничества – заместитель руководителя, назначенный руководителем школы и ответственный за реализацию программы наставничества в школе.

Наставник участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые профессиональной деятельности, готовый позитивные результаты И способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставник участник программы наставничества, 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.

Наставляемый участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои затруднения.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной

обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Благодарный выпускник – выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов).

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм наставничества и форм организации наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

#### **Основными принципами системы наставничества являются:**

1. принцип научности предполагает применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;

2. принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и школьном уровне;

3. принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативной правовой базе;

4. принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5. принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6. принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к образовательной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7. принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора реализации программ наставничества, наставника, наставляемого и других) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8. принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуального образовательного маршрута;

9. принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

10. принцип продвижения благополучия и безопасности наставляемого (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого).

## **ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Цель системы наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МБОУ «Осинская СОШ № 2», способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, профилактике профессионального

выгорания, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых (начинающих) педагогов и специалистов, прошедших переподготовку, в педагогической профессии, раскрытие потенциала личности наставляемого, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования.

**Задачи системы наставничества:**

1) содействие созданию в МБОУ «Осинская СОШ № 2» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала участников путем проектирования их индивидуального образовательного маршрута;

2) оказание помощи в освоении цифровой информационно- коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников , региональных систем научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

3) содействие участию в стратегических партнерских отношениях, развитию «горизонтальных» связей в сфере наставничества на уровне МБОУ «Осинская СОШ № 2» и вне ее;

4) способствование развитию профессиональных компетенций педагогических работников в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно- коммуникационных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, дистанционных форм организации наставничества;

5) содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых (начинающих) педагогических работников;

6) оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в МБОУ «Осинская СОШ № 2», в ознакомлении с традициями и укладом школы, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

7) обеспечение формирования и развития профессиональных знаний и навыков педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие гибких навыков, функциональной грамотности как основы успешной профессиональной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, расширять сферу деятельности и так далее);

8) ускорение процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

9) содействие в выработке навыков профессионального поведения педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

10) ознакомление педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

11) содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдение прав и свобод педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;

- 12) оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в МБОУ «Осинская СОШ № 2»;
- 13) формирование регионального сегмента единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях;
- 14) повышение мотивации педагогов к профессиональному саморазвитию и профессиональной самореализации, участию в профессиональных конкурсах, программах, стажировках;
- 15) улучшение показателей обучающихся в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- 16) подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- 17) раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- 18) обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития работы в коллективе;
- 19) создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующего в наставнической деятельности;

**В МБОУ «Осинская СОШ № 2» применяются следующие формы наставничества («Учитель-учитель», «Ученик-ученик», «Учитель-ученик»):**

- реверсивное наставничество – форма организации наставничества, при которой профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых технологий, технологий, а опытный педагогический работник становится наставником молодого педагогического работника в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;
- традиционная форма наставничества («один-на-один») – форма организации наставничества, при которой осуществляется взаимодействие между опытным и начинающим участником программы в течение определенного продолжительного времени.

## **КОМПЕТЕНЦИИ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО**

### **Компетенции наставника:**

- 1) знать и уметь применять на практике нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- 2) разрабатывать совместно с наставляемым персонализированные программы наставничества с учетом уровня его психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации и психоэмоционального состояния;
- 3) уметь сопровождать процессы рефлексии и самоисследования деловых, нравственных, психоэмоциональных качеств наставляемого, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям (законным представителям), увлечения, склонности, круг досугового общения;
- 4) консультировать по поводу самостоятельного проведения наставляемым учебных занятий, внеклассных и внешкольных мероприятий;
- 5) оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами (в том числе цифровыми) качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

б) личным примером развивать положительные качества и сильные стороны наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, школы содействовать развитию общекультурного кругозора и компетентности;

7) участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого;

8) периодически сообщать куратору реализации программ наставничества о процессе адаптации наставляемого или результативности его развития;

9) подводить совместно с наставляемым промежуточные или окончательные итоги его адаптации или развития с предложениями по дальнейшей работе и формированию зоны ближайшего развития.

#### **Права наставника:**

1) привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;

2) участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы наставничества в МБОУ «Осинская СОШ № 2» в том числе с деятельностью наставляемого;

3) выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и осуществлять контроль своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;

4) обращаться к куратору реализации программ наставничества с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированного наставничества, за организационно-методической поддержкой;

5) осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий;

б) в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «Учитель – учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях.

#### **Обязанности наставника:**

1) соблюдать требования законодательства Российской Федерации при осуществлении наставнической деятельности;

2) осуществлять включение наставляемого в общественную жизнь коллектива, школы, содействовать расширению общекультурного и кругозора;

3) создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

4) поддерживать позитивную эмоциональную обстановку, способствующую раскрытию личностного потенциала наставляемого;

5) передавать практические знания, умения, навыки, накопленный опыт, обучать современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому помощь по принятию эффективных решений в нестандартных ситуациях, личным примером развивать качества наставляемого, способствовать развитию у наставляемого рефлексии деятельности;

б) совместно с наставляемым разрабатывать персонализированную программу наставничества, сопровождать ее реализацию и своевременную корректировку;

7) в соответствии с персонализированной программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения и (при необходимости) коррекции указанной программы, выбора методов наставнической деятельности;

8) выявлять и совместно устранять дефициты в деятельности наставляемого в рамках мероприятий персонализированной программы наставничества;

9) содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых (начинающих) педагогических работников различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и другие);

10) рекомендовать участие наставляемого в конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку;

11) анализировать результат персонализированной программы наставничества.

**Права наставляемого:**

1) пользоваться имеющейся в образовательной организации правовой, информационно-аналитической материалами и Иными и учебно-методической документацией, ресурсами, обеспечивающими персонализированной программы наставничества;

2) систематически повышать свой профессиональный уровень;

3) участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;

4) в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, запрашивать интересующую информацию;

5) вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированной программы наставничества;

6) совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

7) сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов персонализированной программы;

8) принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества МБОУ «Осинская СОШ № 2».

**Обязанности наставляемого:**

1) изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

2) реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана развпрограммы;

3) выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению обязанностей, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

4) совершенствовать навыки, практические приемы и способы качественного исполнения обязанностей;

5) совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, устранять допущенные ошибки и выявленные затруднения;

6) проявлять дисциплинированность, организованность, ответственное отношение и культуру в работе, учебе и во всех видах деятельности в рамках наставничества;

7) учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, строить свои взаимоотношения с ним;

8) сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с реализацией программы наставничества;

9) отчитываться перед наставником в пределах персонализированной программы наставничества;

10) принимать участие наставляемых в мероприятиях, организованных для наставляемых.

**ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «ОСИНСКАЯ СОШ № 2»**



Срок реализации программы 2024-2025 учебный год.

**Реализация системы наставничества в МБОУ «Осинская СОШ № 2» включает в себя следующие этапы:**

- 1) подготовка условий для реализации системы наставничества;
- 2) формирование банка наставляемых;
- 3) отбор и обучение наставников;
- 4) организация и осуществление работы наставнических пар;
- 5) реализация персонализированных программ наставничества;
- 6) информационная поддержка системы наставничества.

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для реализации системы наставничества	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li><li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых</li><li>3. Выбор аудитории для поиска наставников</li><li>4. Информирование и выбор форм наставничества</li></ol> На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов для реализации программы	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов
Формирование банка наставляемых	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li><li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li></ol>	Формированная база наставляемых с картой запросов
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"><li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах</li><li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li><li>• родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией</li></ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем

Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками 3. Обучение
Организация и осуществление работы наставнических пар	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре, так чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации программы</li> </ul>
Реализация персонализированных программ наставничества	Мероприятия по программе	Достижение планируемых результатов
Информационная поддержка системы наставничества	Подведение итогов работы каждой пары. Опубликование на сайте школы	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение

### Характеристика участников формы наставничества «Ученик - ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<p><b>Кто может быть</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления;</li> <li>– Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты;</li> <li>– Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований</li> <li>– Лидер класса, параллели, принимающий активное участие в жизни класса;</li> <li>– Возможный участник всероссийско детско-</li> </ul>	<p>Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся с более низким по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

юношеских организаций и объединений		
-------------------------------------	--	--

### Возможные варианты программы наставничества «Ученик - ученик»

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

### Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик»

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

## Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

<b>Наставник</b>		<b>Наставляемый</b>
<b>Кто может быть</b>	<b>Молодой специалист</b>	<b>Педагог</b>
<p>– Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров)</p> <p>– Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ</p> <p>– Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p> <p>Опытный педагог по вопросам новых тенденций, технологий</p>		<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации</p>
<b>Типы наставников</b>		
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>	<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p>	

## Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель»

Формы взаимодействия	Цель
----------------------	------

«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Опытный классный руководитель - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«Опытный предметник - неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

### Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель»	Педагогический совет. Методический совет
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После встреч, обсуждения вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы

### Характеристика участников формы наставничества «Учитель - ученик»

Наставник	Наставляемый
-----------	--------------

<b>Кто может быть</b>	<b>Активный</b>	<b>Пассивный</b>
<p>Опытный педагог, 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. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества</p>	<p>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей</p>	<p>Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров</p>

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель - ученик»**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
-----------------------------	-------------

«Учитель-неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом
«Учитель- пассивный ученик»	Психозэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель
«Учитель-одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал
«Учитель-ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом

### Схема реализации формы наставничества «Учитель - ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - ученик»	Заседание
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар	Личные встречи в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых	Определение образовательной траектории

Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение наставляемого

### **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

Форма наставничества «Учитель-учитель».

Ожидаемые результаты работы наставнической пары:

- распространение эффективных наставнических практик в МБОУ «Осинская СОШ № 2»;
- обновление кадровых резервов, закрепление молодых (начинающих) педагогических работников в МБОУ «Осинская СОШ № 2»;
- повышение уровня вовлеченности, эмоционального благополучия и уровня профессиональной самореализации педагогических работников МБОУ «Осинская СОШ № 2»;
- сокращение времени на адаптацию молодого (начинающего) педагогического работника в профессиональной среде;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников, развитие профессиональных инициатив и активности;
- развитие профессиональных перспектив педагогических работников старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- улучшение образовательных результатов обучающихся у наставляемого и у наставника;
- снижение количество учащихся, состоящих на профилактическом учете, коррекция поведения;
- определение познавательных интересов обучающихся, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность;
- повышение образовательных результатов наставляемого, в том числе в конкурсном, олимпиадном движениях.

Форма наставничества «Учитель-ученик».

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность; повышение образовательных результатов наставляемого, в том числе в конкурсном, олимпиадном движениях.

Форма наставничества «Ученик-ученик».

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение образовательных результатов наставляемого, его мотивации к участию в программах и конкурсах внеурочной деятельности и дополнительного образования; сокращение сроков адаптации и повышение комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации и обществе; развитие у наставляемого коммуникативных компетенций, повышение уровня гражданского, личностного и профессионального самоопределения.

### **ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ**

Целью мониторинга реализации системы наставничества является качественная и количественная оценка эффективности реализации системы наставничества.

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы куратор реализации программы наставничества – заместитель руководителя, назначенный руководителем школы и ответственный за реализацию программы наставничества в школе.

Промежуточный контроль пройдет в форме анкет обратной связи в январе 2025 г.



Итоговый контроль будет проходить на итоговом заседании МС результативности программы наставничества за истекший год, а также по отчету наставников и наставляемых по реализации персонализированной программы на школьном конкурсе профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара».

**Примерный план реализации мероприятий программы наставничества  
на 2024- 2025 учебный год**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование мероприятия / виды деятельности по его подготовке и организации</b>	<b>Сроки проведения</b>	<b>Ответственные</b>
1	<p>Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.</p> <p>-Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы.</p> <p>-Требования к оформлению школьной документации.</p> <p>-Закрепление за молодыми специалистами наставников.</p> <p>-Определение темы по самообразованию.</p> <p>-Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.</p>	август-сентябрь	Директор школы, зам. директора по УВР, руководитель МО, методист, наставники
2	<p>-Организация работы наставников.</p> <p>-Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя».</p> <p>-Составление плана работы молодого специалиста.</p> <p>-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</p> <p>-Семинар классных руководителей</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов</p>	сентябрь - октябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, методист, наставники
3	<p>-Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.</p>	ноябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, методист, наставники

	<p>-Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</p> <p>-Занятие: Современный урок и его организация.</p> <p>-Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p>		
4	<p>-Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>-Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.</p> <p>-Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»</p>	декабрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, методист, наставники
5	<p>-Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.</p> <p>-Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.</p> <p>-Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>	январь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, методист, наставники, педагог-психолог
6	<p>-Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам.</p> <p>-Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.</p> <p>-Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>-Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.</p> <p>-Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"</p>	февраль	Зам. директора по УВР, руководитель МО, методист, наставники

7	<p>-Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.</p> <p>-Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).</p> <p>-Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>-Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>	март	Зам. директора по УВР, руководитель МО, методист, наставники
8	<p>-Неделя молодого педагога.</p> <p>-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).</p> <p>-Участие молодого специалиста в заседании кафедры (выступление по теме самообразования).</p> <p>-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>	апрель	Зам. директора по УВР, руководитель МО, методист, наставники
9	<p>-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.</p> <p>-Посещение и взаимопосещение уроков</p> <p>-Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами</p>	В течение года	Зам. директора по УВР, руководитель МО, методист, наставники
10	-Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам	В течение года	Социально-психологическая служба
	-Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР	ежемесячно	Педагог - библиотечарь руководитель МО, наставники
11	-Выступление молодого специалиста на МО. Методическая выставка достижений учителя.	май	Зам. директора по УВР, руководитель МО, методист, наставники

	<p>-Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</p> <p>-Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.</p> <p>-Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--