СОГЛАСОВАНО
Педагогический совет
МКОУ «ООШ №4 г.Бодайбо»

Протокол №___ от _____

УТВЕРЖДЕНО
Директор МКОУ «ООШ №4 г.Бодайбо»
_____ А.В.Корабельникова
Приказ _____ от

МКОУ "ООШ №4 Г.БОДАЙБО"

Подписано цифровой подписью:
МКОУ "ООШ №4 Г.БОДАЙБО"
Дата: 2022.05.28 11:08:04 +08'00'

Программа наставничества педагогов и обучающихся в МКОУ «ООШ №4г.Бодайбо» на 2022/2025 годы

Разработчики:
Корабельникова А.В., директор школы,
Комова И.И., заместитель директора по УВР

Бодайбо
2022

В программе используются следующие понятия и термины.

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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

Тьютор- специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

1. Пояснительнаязаписка

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, 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

Цельювнедрения программы наставничества являетсяоказание помощи в раскрытии личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося и педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации;

Задачи внедрения программы наставничества:

- создание необходимых материально-технических, кадровых, методических условий наставнической деятельности;
- выявление обучающихся, оказавшихся в сложной жизненной ситуации; привлечение желающих (обучающихся и педагогов ОО) получать поддержку наставников; выявление и привлечение потенциальных наставников; формирование базы данных наставников и наставляемых;
- организация психолого-педагогического сопровождения участников программы наставничества, включая родителей (законных представителей) наставляемых;
- анализ результатов наставнической деятельности, организация мониторинга;
- популяризация, продвижение программы наставничества в ОО и социуме, распространение передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

Целевые группы реализации программы наставничеств МКОУ«ООШ №4 г.Бодайбо»: обучающиеся, педагоги.

Исходя из образовательных потребностей МКОУ «ООШ №4 г.Бодайбо» в данной целевой модели наставничества приоритетными могут являться формы наставничества:

«Учитель – ученик» «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

Нормативные правовые акты МКОУ «ООШ №4 г.Бодайбо»

- Устав школы.
- Программаразвития школы.
- Положение о педагогическомсовете.
- Положение о методическомсовете.
- Издание приказов на уровне школы:

о назначении кураторов по внедрению целевой моделинаставничества;
об утверждении дорожной карты внедрения системы наставничества;
об утверждении положения о наставничестве;
об утверждении программынаставничества.

2. Деятельность наставника

1. Наставничество осуществляется в отношении группы обучающихся или отдельного обучающегося/педагогаМКОУ «ООШ №4 г.Бодайбо»

Наставник закрепляется за обучающимися/педагогом приказом директора на основании разработанного плана индивидуального развития.

Наставник имеет право:

Выдавать задания наставляемым в соответствии с их уровнем подготовки, контролировать качество их выполнения, а также соблюдение ими правил внутреннего распорядка образовательной организации, иных образовательных норм и правил, установленных локальными нормативными актами образовательной организации, и распространяющихся на них;

Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения директору школы о поощрении отдельных наставляемых.

Принимать участие в процедуре оценки компетенций наставляемых, освоенных ими в процессе взаимодействия с наставником.

Наставник обязан:

Ознакомить наставляемого с основными направлениями деятельности, правилами организации труда в образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, провести инструктаж по вопросам техники безопасности;

Проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с образовательными программами в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и иных) и контролировать работу, выполняемую наставляемыми самостоятельно;

Рационально организовывать труд наставляемых, эффективно использовать современное оборудование образовательной организации в процессе взаимодействия с наставляемым.

Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора школы в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;

-письменного мотивированного ходатайства наставляемых МКОУ «ООШ №4 г.Бодайбо»

Ответственность заинтересованных сторон

В рамках организации и проведения наставничестваОбразовательная организация:

Определяет наставника для обучения/консультирования наставляемого и информирует об этом;

Создаёт условия для работы наставника с наставляемым в образовательной организации;

Обеспечивает выполнение наставником программы, проведение инструктажа с наставляемым;

Обеспечивает участие наставника в процедуре оценки компетенций наставляемых, освоенных ими в процессе взаимодействия с наставником.

Контролирует деятельность наставника в рамках мероприятий.

Контролирует выполнение наставником программы обучения или плана воспитательных /образовательных мероприятий.

Консультирует наставника по психолого-педагогическим аспектам взаимодействия наставника с наставляемым.

Привлекает наставника к участию в процедуре оценки компетенций наставляемого, освоенных ими в процессе оценки компетенций наставляемого, освоенных ими в процессе обучения в соответствии с установленным порядком;

Предоставляет информацию в рамках мониторинга достижений.

3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничествав образовательной организации

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Структура управления реализацией целевой моделинаставничества

Ответственныйисполнитель	Направлениедеятельности	Контрольные сроки исполнения
Директоршколы	- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой моделинаставничества. - Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества.	Январь 2022 г.
Кураторыпрограммынаставничества	- Разработка дорожной карты и программы целевой моделинаставничества. - Формирование базы наставников инаставляемых. - Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). - Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. - Контрольпроведенияпрограммнаставничества. - Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. - Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализациимодели. - мониторинг эффективности целевой модели наставничества.	Январь 2022 г., в течение всего периода
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.	В течение всегопериода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказаниеконсультативной помощи.	В течениевсегопериода

Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всегопериода

5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В 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 икомпетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствованиянаставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программынаставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности в сфере общего или дополнительного образования;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательныерезультаты;
- с ограниченными возможностямиздоровья;
- попавших в трудную жизненнуюситуацию;
- имеющих проблемы споведением;
- непринимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
- профориентационное сопровождение

Формирование базы наставляемых из числапедагогов:

- молодыхспециалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хроническойусталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом местеработы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками.

Формирование базы наставников из числа:

-обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

-педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

6. Этапы реализации Целевой модели наставничества

Этапы	**Мероприятия**	**Результат**
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечениевнешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.

Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	Мониторинг: ● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; ● сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

7.Формы наставничества, приоритетные для МКОУ «ООШ №4 г.Бодайбо»

Форма наставничества	**Проблемы школьного образования**	**Наставническая модель как средство решения проблемы**	**Наставническая пара**	**Наставник (ответственный за реализацию модели)**
«Ученик-ученик»	Учащиеся с ОВЗ имеют значительно меньше, чем другие дети, мест и возможностей для реализации себя как наставник, старший, организатор	Ученик с ОВЗ проводит мастер-классы для других учеников в дополнительном образовании	Ученик с ОВЗ – ученик норма	Педагог ДО Педагог-психолог
«Ученик-ученик»	Слабо успевающие и слабо мотивированные обучающиеся	Сильный ученик помогает слабому восполнить проблемы в	«Сильный» ученик – «Слабый» ученик	Учитель-предметник

		знаниях		
«Ученик-ученик»	Ученики, успешно осваивающие программы ДО	«Успешный» (умеющий») помогает, сопровождает «начинающему»	Обучающийся ДО – обучающийся ДО	Заместитель директора по ВР, педагог ДО
«Учитель – ученик»	Работа с «одаренными» учащимися	Сопровождение учащихся	Учитель – «одаренный» ученик	Учитель-предметник
«Учитель – ученик»	Ученики, не принимающих участие в жизни школы, отстраненные от коллектива	Ученик данной категории помогает классному руководителю в реализации плана воспитательной работы класса	Классный руководитель - ученик	классный руководитель
«Учитель – ученик»	Ученик, попавший в трудную жизненнуюситуацию; имеющий проблемы с поведением	Сопровождение учащихся	социальный педагог-ученик	социальный педагог
«Учитель – ученик»	Слабоуспевающие и слабомотивированные обучающиеся	В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.	Учитель - неуспевающий ученик	классный руководитель, учитель-предметник
«Учитель-ученик».	Профориентация школьников	Организация наставничества в части участия в проектах «Билет в будущее», «Проектория»	Ответственный по профориентации-ученик	Заместитель директора по ВР
«Учитель-учитель».	Закрепление молодых специалистов в школе	Наставничество/сопровождение молодых учителей	Опытный учитель – молодой учитель	Заместитель директора по УВР

7.1.Форма наставничества «Ученик – ученик»

Цель- разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ПДН.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	**Наставляемый**	
Кто может быть.	**Пассивный**	**Активный**
Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.	Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».

Формы взаимодействия	**Цель**
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная 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**
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	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения 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.

7.2 Форма наставничества «Учитель – учитель».

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенностисобственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

Наставник	**Наставляемый**	
Кто может быть.	**Молодой специалист**	**Педагог**
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе. Педагог, обладающий лидерскими,	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися,	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях,

организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		другими педагогами, родителями.	особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников			Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Наставник - консультант	**Наставник - предметник**		
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.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

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.

7.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель: раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

Задачи:

-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

-разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МКОУ «ООШ №4 г.Бодайбо»,что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся –наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».

Наставник	**Наставляемый**	
Кто может быть.	**Активный**	**Пассивный**
Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовыйподелиться 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,	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, театральные постановки, общественная деятельность,	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 позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы,

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.	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.	отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«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–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.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование**.** Использование базы наставников.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование**.** Листы опроса.Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.

Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

8.Формирование базы наставников инаставляемых

Формирование базы наставников		**Формирование базы наставляемых**
Из числа внутреннего контура	**Из числа внешнего контура**	
- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационныхвопросах; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личностного педагогического опыта и создании продуктивной педагогическойатмосферы; - родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией.	- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; - успешных профессионалов или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; - сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущихкадров.	- информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; - проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников; - выявление конкретных проблем обучающихся школы, молодых специалистов и педагогов, которые можно решить с помощьюнаставничества. - сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп.		

9.«Дорожная карта»
реализации целевой модели наставничества
в МКОУ «ООШ №4 г. Бодайбо» на 2022-2025 гг.

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки
I. Организационно-координационные мероприятия		
1.	Разработка плана Программы наставничества МКОУ «ООШ №4 г. Бодайбо»	Январь 2022 г.
2.	Разработка и утверждение Программы наставничества МКОУ «ООШ №4 г.Бодайбо»	Январь-февраль 2022 г.
3.	Создание раздела «Наставничество» на сайте МКОУ «ООШ №4 г.Бодайбо» для обеспечения и реализации Программы наставничества МКОУ «ООШ №4 г.Бодайбо»	Апрель-май 2022 г.
4.	Проведение совещания рабочей группы по вопросу реализации Программы Наставничества МКОУ «ООШ №4 г.Бодайбо»	Февраль 2022г.
II. Мероприятия методологического продвижения системы наставничества		
1.	Организация и проведение внутришкольной стажировки для вновь прибывших педагогов и педагогов, испытывающих затруднения в организации образовательного процесса в новых условиях	В системе с 2022 по 2025 гг. (в течение года: ноябрь, февраль)
2.	Организация и проведение постоянно действующего внутришкольного семинара с целью оказания своевременной адресной поддержки по различным вопросам	С 2022 по 2025 гг. (лектории по субботам)
3.	Организация и проведение ежегодного внутришкольного методического события «День открытых дверей» школьных	В системе с 2022 по 2025 гг.

	методических объединений	(ежегодно, март)
4.	Консультирование педагогов по вопросам повышения профессионального мастерства и выстраивания индивидуальных образовательных маршрутов	С 2022 по 2025 гг. (выход педагогов на аттестацию)
III. Мероприятия инновационной деятельности по продвижению системы наставничества		
1.	Участие в методическом сопровождении муниципальных практико-ориентированных семинаров, районных методических объединений на базе МКОУ «ООШ №4 г.Бодайбо»	С 2022 по 2025 гг.
IV. Мероприятия по совершенствованию кадрового обеспечения продвижения системы наставничества		
1.	Прохождение курсовой подготовки по вопросам внедрения современных образовательных технологий, цифровых технологий; по методике преподавания предметов.	С 2022 по 2025 гг.
2.	Реализация Программы наставничества МКОУ «ООШ №4 г.Бодайбо»	С 2022 по 2025 гг.
3.	Оказание помощи молодым специалистам, вновь прибывшим специалистам по требованию, обмен опытом	С 2022 по 2025 гг.
4.	Проведение семинаров, мастер-классов по теме «Профессиональное выгорание педагогов», участие в вебинарах по теме, курсовая подготовка	С 2022 по 2025 гг.
5.	Модернизация учебных кабинетов по необходимости	С 2022 по 2025 гг.
6.	Сопровождение и пополнение раздела «Наставничество» на сайте МКОУ «СОШ №4 г.Бодайбо»	С 2022 по 2025 гг.

10.Мониторинг и оценка результатов реализации программынаставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система 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 процесса реализации программы наставничества состоит из двух этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества (этап 1);

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов (этап 2).

Мониторинг процесса реализации программы наставничества на первом этапе направлен на две ключевые цели:

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.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества на втором этапе направлен на три ключевые цели:

1.Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Организация и проведение мониторинга реализации программы наставничества осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями, разрабатывается координатором наставничества.