

Приложение № 2  
к приказу № 440/1-О  
МАОУ СОШ № 5  
им. Г.И. Щедрина г. Туапсе  
от «26» сентября 2022 г

**Программа Целевой модели наставничества  
в МАОУ СОШ № 5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе  
Срок реализации – 2020-2024 годы**

**I. Пояснительная записка**

Программа Целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» приоритетного национального проекта «Образование».

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе.

Создание целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем работникам, имеющим профессиональный дефицит.

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 МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе.

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

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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.

Благодарный выпускник – выпускник МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе) – сотрудники МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе и совместно действуют ради этой цели.

**II. Нормативные основы Целевой модели наставничества** - Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

- Распоряжение министерства образования Российской Федерации №Р-145 от 25 декабря 2019 года «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 09 ноября 2020 года №2986 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

- Приказ управления образования администрации МО Туапсинский район от 19 ноября 2020 года «843 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам».

### **III. Задачи целевой модели наставничества**

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества.

2. Разработка и реализация программ наставничества.

3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

#### **IV. Ожидаемые результаты внедрения Целевой модели наставничества**

1. Измеримое повышение показателей качества образования, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе 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 обучающихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
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. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
12. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
13. Снижение проблем адаптации обучающихся и педагогов в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
14. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

## V. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направление деятельности
<p>Орган исполнительной власти субъекта РФ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества.</li> <li>2. Обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций по реализации программ наставничества.</li> <li>3. Осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества.</li> <li>5. Координирует работу Регионального наставнического центра.</li> <li>6. Реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с ОВЗ</li> </ol>
<p>Региональный наставнический центр</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационная, методическая, экспертноконсультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Краснодарского края.</li> <li>4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций Краснодарского края; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</li> <li>5. Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях.</li> <li>6. Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в т.ч. с применением дистанционных образовательных технологий</li> </ol>

<p>Управление образования администрации МО Туапсинский район</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Согласовывает дорожные карты внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями.</li> <li>2. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях.</li> <li>3. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материальнотехнических ресурсов и кадрового потенциала образовательных организаций.</li> <li>4. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций, учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью</li> </ol>
<p>МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе</p>	
<p>Администрация</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>2. Разработка программы целевой модели наставничества.</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</li> <li>4. Реализация программ наставничества.</li> <li>5. Реализация кадровой политики в программе наставничества, в т.ч: привлечение, обучение, контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.</li> <li>6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li> <li>8. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества.</li> <li>9. Обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.</li> <li>10. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства наставников</li> </ol>
<p>Куратор</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> </ol>

	<p>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>4. Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества, в т.ч. получение обратной связи от участников программы</p>
Ответственные лица за направления форм наставничества	1. Разработка программ моделей форм наставничества. 2. Контроль за реализацией программ
Наставники и наставляемые	Реализация форм моделей форм наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Руководитель – руководитель»

## **VI. Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

### **Формирование базы наставляемых:**

1) из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные

результаты;

- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию; - имеющих проблемы с поведением;
- 2) из числа педагогов;
- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

#### **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;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; - ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

### **VII. Этапы реализации целевой модели наставничества**

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска программы 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><li>5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних</li></ol>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов



	ресурсов к реализации программы	
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li> </ol>	База наставляемых с картой запросов
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральные или музыкальные группы, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>- педагогов, заинтересованных в</li> </ol>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем

	<p>тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>- сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</li> <li>- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</li> <li>- представители других организаций, с которыми есть партнерские связи</li> </ul> </li> </ol>	
--	--	--

Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками.</li> <li>3. Программа обучения</li> </ol>
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформировать предварительно пары/группы.</li> <li>2. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>3. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора</li> </ol>	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- встречу-знакомство;</li> <li>- пробную рабочую встречу;</li> <li>- встречу-планирование;</li> <li>- комплекс последовательных встреч;</li> <li>- итоговую встречу</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <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>
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы наставничества.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик</li> </ol>	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников

### VIII. Формы наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе в данной целевой модели наставничества рассматриваются **следующие формы наставничества**: «Ученик – ученик», «Учитель – ученик», «Учитель – учитель», «Руководитель – руководитель».

## 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 МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе.
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 различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»:

Наставляемый	Наставник	
	Пассивный	Активный
Кто может быть: - Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. - Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. - Победитель/призер муниципальных и региональных	Социально или ценностноdezориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена

олимпиад и		
<p>соревнований.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</li> <li>- Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений</li> </ul>	образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива	мнениями и реализации собственных проектов

Возможные варианты программы наставничества «Ученик-ученик»:

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«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»:

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор обучающихся, 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. 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

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу

Поощрение на ученической конференции

## 2) Форма наставничества «Учитель – ученик»:

Цель: успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

### Задачи:

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

### Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах.
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

### Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»:

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть:		
- Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. - Активная жизненная позиция. - Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и

коллеге. - Возможно, выпускник МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе, член сообщества благодарных выпускников. - Возможно, родитель МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе		образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества
---	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»:

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник
	выполняет роль организатора и куратора

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»:

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик»	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию, или – обучающиеся с особыми образовательными потребностями, 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. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление плана. Определение образовательной траектории
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус

Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника

### **3) Форма наставничества «Учитель – учитель»:**

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе, 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 МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в 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	
		Молодой специалист	Педагог
<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>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе</p>
Типы наставников			
Наставник-консультант	Наставник-предметник		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологопедагогических 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>		<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</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, испытывающих 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 мастерклассов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы

**4) Форма наставничества «Руководитель – руководитель»:**

*Цель:* разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого (со стажем работы от 0 до 3 лет) (или вновь назначенного на должность, или испытывающего трудности в определенном направлении работы и т.д.) руководителя (далее – руководитель), повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка при смене его места работы (или при выполнении нового вида деятельности и т.д.).

*Задачи:*

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к организации результативного процесса управления образовательной организацией.

3. Ориентировать руководителя на творческое использование передового опыта в управлении образовательной организацией в своей деятельности.

4. Ускорить процесс профессионального становления руководителя.

Результат:

1. Высокий уровень включенности руководителя в управленческую деятельность образовательной организации.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и управленческого потенциала.

3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой.

5. Качественный рост успеваемости и улучшение показателей образовательной организации.

6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик и т.д.).

Характеристика участников формы наставничества «Руководитель – руководитель»:

Наставник	Наставляемый	
	Молодой руководитель (или вновь назначенный руководитель)	Руководитель, испытывающий трудности в определенном направлении работы
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Опытный руководитель, имеющий профессиональные успехи в управленческой деятельности.</li> <li>- Руководитель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</li> </ul>	Имеет малый опыт работы управления (от 0 до 3 лет) или вновь назначенный руководитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Руководитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</li> <li>- Руководитель, испытывающий трудности в одном или нескольких направлениях работы руководителя</li> </ul>

Возможные варианты программы наставничества «Руководитель – руководитель»:

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный руководитель – молодой руководитель (или вновь назначенный)	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы

руководитель)»	
«Опытный руководитель – руководитель,	Поддержка и помощь в определенном направлении работы, поддержка руководителей, находящихся в
испытывающий трудности в определенном направлении работы»	состоянии хронической усталости, эмоционального выгорания

Схема реализации формы наставничества «Руководитель – руководитель»:

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Руководитель – руководитель»	Совещание руководителей
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных руководителей и руководителей, самостоятельно выражающих желание помочь	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Проводится отбор руководителей, испытывающих 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 должности. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастерклассов, семинаров, взаимопосещений и др.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение

### **IX. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

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 программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

### **1) Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничеств**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри школы, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### Задачи мониторинга:

1. Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования).
2. Обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника.
3. Контроль хода программы наставничества.
4. Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых).
5. Определение условий эффективной программы наставничества.
6. Контроль показателей социального и профессионального благополучия.

#### Оформление результатов:

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

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

SWOT-анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

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

## **2) Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

### Цели мониторинга:

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».

Задачи мониторинга:

1. Научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника.
2. Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника.
3. Определение условий эффективной программы наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами.
4. Сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы.
5. Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

#### **Х. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и региональном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном уровнях;
- награждение школьными грамотами наставников, благодарственными письмами родителей наставников из числа обучающихся;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МАОУ СОШ №5 им.Г.И.Щедрина г.Туапсе.

Директор МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе

Е.Н. Мадикова

