

ПРИКАЗ

13.01.2021

№10

«О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся»

Во исполнение приказа министерства образования и науки Хабаровского края № 887 от 10.09.2020 г «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в МАОУ «Лицей «Ступени»» целевую модель наставничества.
2. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества Нижегородцеву Н.В., заместителя директора по УВР.
3. Утвердить:
  - 3.1. «Дорожную карту» реализации целевой модели наставничества в МАОУ «Лицей «Ступени»» на 2021 год (Приложение 1);
  - 3.2. Положение о наставничестве в МАОУ «Лицей «Ступени»» (Приложение 2);
  - 3.3. Программу целевой модели наставничества в МАОУ «Лицей «Ступени»» (Приложение 1);
4. Контроль над исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Нижегородцеву Н.В.



Н.А.Тюрина

**Дорожная карта мероприятий по внедрению целевой модели наставничества  
в МАОУ «Лицей «Ступени»» на 2021 учебный год.**

№	Мероприятие	Содержание деятельности	Ответственные	Сроки
Организационно-методическое сопровождение деятельности				
1.	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	Разработка положения системы наставничества в лицее.	Заместители директора Нижегородцева Н.В., куратор	До 15.02.2021
		Разработка программы по развитию системы наставничества в лицее.	Заместители директора	До 15.02.2021
		Организация контроля над разработкой программ по развитию системы наставничества в лицее.	Нижегородцева Н.В., куратор	До 15.02.2021
2.	Организация мониторинга	- Разработка критериев мониторинга для начальной школы, для старшего звена. - Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества.	Заместители директора Нижегородцева Н.В., куратор	До 15.02.2021
3.	Формирование базы наставников.	-Формирование базы наставляемых: обучающихся, педагогов, имеющих стаж работы от 0 до 2 лет, педагогов, желающих	Заместители директора Нижегородцева Н.В., куратор	До 15.02.2021 в течение всего периода реализации
4.	Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программы (системы) наставничества	Формирование перечня партнерских организаций.	Нижегородцева Н.В., куратор	По возможности
5.	Организация консультирования	Формирование групп наставников для	Нижегородцева Н.В.,	по отдельному графику

	педагогических работников, наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	консультаций, проведено не менее 3 образовательных занятий для каждой группы, оказаны индивидуальные консультации.	куратор	
6.	Формирование наставнических пар/групп	Формирование наставнических пар/групп	Нижегородцева Н.В., куратор	До 01.03.2021
7.	Оформление согласий на обработку персональных данных участников Целевой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста	Оформление согласий на обработку персональных данных у 100% участников (из общей базы)	Заместители директора	До 01.03.2021
8.	Организация работы наставнических пар:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- встреча-знакомство;</li> <li>- пробная встреча;</li> <li>- встреча планирование;</li> <li>- совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом;</li> <li>- итоговая встреча.</li> </ul>	Нижегородцева Н.В., куратор	В течение всего периода
9.	Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары	Проведение организационных встреч пар,	Нижегородцева Н.В., куратор	До 01.03.2021
10.	Утверждение и реализация индивидуальных планов	Составление и реализация индивидуальных планов внутри каждой наставнической пары.	Нижегородцева Н.В., куратор	До 01.03.2021 и в течение всего периода
<b>Программно-методическое сопровождение деятельности</b>				
1.	Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества для каждой из наставнических групп	Программно-методические материалы (анкеты)	Заместители директора	До 15.02.2021
2.	Информирование педагогического и ученического сообщества о реализации целевой	- Разработка методической продукции о реализации целевой модели наставничества.	Нижегородцева Н.В., куратор	в течение всего периода

	модели наставничества	- Создание на сайте лица раздела «Наставничество»		
<b>Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг</b>				
1.	Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников	Анализ запросов наставляемых и ресурсов наставников	Нижегородцева Н.В., куратор	До 15.02.2021
2.	Организация диагностики компетенций, возможностей наставников и потребностей наставляемых	Диагностика участников целевой модели наставничества, составление сравнительных таблиц по учету изменений	Нижегородцева Н.В., куратор	Начало и конец сроков реализации программы
3.	Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	Реестр учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	Нижегородцева Н.В., куратор	До 01.03.2021
4.	Организация мониторинга	Мониторинг	Нижегородцева Н.В., куратор	До 01.03.2021
<b>Управление реализацией Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации</b>				
1.	Контроль за процедурой внедрения и реализации Целевой модели наставничества	Результаты мониторинга.	Нижегородцева Н.В., куратор	Весь период
2.	Разработка дорожной карты на 2022 год	Разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества на 2022 г.	Нижегородцева Н.В., куратор	До 01.09.2021
3.	Создание условий для участия представителей лица в региональных, всероссийских тематических конкурсах, олимпиадах, фестивалях	Качественный и количественный анализ участников.	Нижегородцева Н.В., куратор	Весь период

**Дорожная карта мероприятий по внедрению целевой модели наставничества  
в МАОУ «Лицей «Ступени»» на 2021 учебный год.**

№	Мероприятие	Содержание деятельности	Ответственные	Сроки
Организационно-методическое сопровождение деятельности				
1.	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	Разработка положения системы наставничества в лицее.	Заместители директора Нижегородцева Н.В., куратор	До 15.02.2021
		Разработка программы по развитию системы наставничества в лицее.	Заместители директора	До 15.02.2021
		Организация контроля над разработкой программ по развитию системы наставничества в лицее.	Нижегородцева Н.В., куратор	До 15.02.2021
2.	Организация мониторинга	- Разработка критериев мониторинга для начальной школы, для старшего звена. - Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества.	Заместители директора Нижегородцева Н.В., куратор	До 15.02.2021
3.	Формирование базы наставников.	-Формирование базы наставляемых: обучающихся, педагогов, имеющих стаж работы от 0 до 2 лет, педагогов, желающих	Заместители директора Нижегородцева Н.В., куратор	До 15.02.2021 в течение всего периода реализации
4.	Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программы (системы) наставничества	Формирование перечня партнерских организаций.	Нижегородцева Н.В., куратор	По возможности
5.	Организация консультирования	Формирование групп наставников для	Нижегородцева Н.В.,	по отдельному графику

	педагогических работников, наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	консультаций, проведено не менее 3 образовательных занятий для каждой группы, оказаны индивидуальные консультации.	куратор	
6.	Формирование наставнических пар/групп	Формирование наставнических пар/групп	Нижегородцева Н.В., куратор	До 01.03.2021
7.	Оформление согласий на обработку персональных данных участников Целевой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста	Оформление согласий на обработку персональных данных у 100% участников (из общей базы)	Заместители директора	До 01.03.2021
8.	Организация работы наставнических пар:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- встреча-знакомство;</li> <li>- пробная встреча;</li> <li>- встреча планирование;</li> <li>- совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом;</li> <li>- итоговая встреча.</li> </ul>	Нижегородцева Н.В., куратор	В течение всего периода
9.	Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары	Проведение организационных встреч пар,	Нижегородцева Н.В., куратор	До 01.03.2021
10.	Утверждение и реализация индивидуальных планов	Составление и реализация индивидуальных планов внутри каждой наставнической пары.	Нижегородцева Н.В., куратор	До 01.03.2021 и в течение всего периода
<b>Программно-методическое сопровождение деятельности</b>				
1.	Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества для каждой из наставнических групп	Программно-методические материалы (анкеты)	Заместители директора	До 15.02.2021
2.	Информирование педагогического и ученического сообщества о реализации целевой	- Разработка методической продукции о реализации целевой модели наставничества.	Нижегородцева Н.В., куратор	в течение всего периода

	модели наставничества	- Создание на сайте лица раздела «Наставничество»		
<b>Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг</b>				
1.	Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников	Анализ запросов наставляемых и ресурсов наставников	Нижегородцева Н.В., куратор	До 15.02.2021
2.	Организация диагностики компетенций, возможностей наставников и потребностей наставляемых	Диагностика участников целевой модели наставничества, составление сравнительных таблиц по учету изменений	Нижегородцева Н.В., куратор	Начало и конец сроков реализации программы
3.	Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	Реестр учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	Нижегородцева Н.В., куратор	До 01.03.2021
4.	Организация мониторинга	Мониторинг	Нижегородцева Н.В., куратор	До 01.03.2021
<b>Управление реализацией Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации</b>				
1.	Контроль за процедурой внедрения и реализации Целевой модели наставничества	Результаты мониторинга.	Нижегородцева Н.В., куратор	Весь период
2.	Разработка дорожной карты на 2022 год	Разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества на 2022 г.	Нижегородцева Н.В., куратор	До 01.09.2021
3.	Создание условий для участия представителей лица в региональных, всероссийских тематических конкурсах, олимпиадах, фестивалях	Качественный и количественный анализ участников.	Нижегородцева Н.В., куратор	Весь период

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О НАСТАВНИЧЕСТВЕ МАОУ «Лицей «Ступени»»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МАОУ «Лицей «Ступени»» (далее - Положение) разработано 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 Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества МАОУ «Лицей «Ступени»» (далее - модель), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

#### **2. Основные понятия и термины**

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



2.2. 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.

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

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. Куратор - сотрудник лицея, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

2.8. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

### **3. Цели и задачи наставничества**

3.1. Целью наставничества в лицее 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 лицея.

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в лицее;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

#### **4. Организационные основы наставничества**

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора лицея.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы работе.

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора лицея.

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

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными работниками лицея, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

4.6. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- педагоги со стажем работы от 0 до 2 лет;

- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями, опытом в конкретных предметных областях;

4.8. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- старшеклассники, заинтересованные в поддержке своего лицея;
- сотрудники предприятий, вузов, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

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

4.10. Участие наставников и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.12. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

## **5. Реализация целевой модели наставничества**

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей лицея в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Учитель – учитель», «Учитель–

ученик», «Ученик – ученик».

Представление программ наставничества производится на заседаниях Совета старшеклассников, методическом объединении учителей-предметников, в зависимости от формы наставничества.

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

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы или со стажем работы от 0 до 2 лет), педагога, желающего получить навыки и опыт в конкретной предметной области с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности начинающего педагога, молодого специалиста, повышение профессионального потенциала и уровня педагога, желающего получить знания и опыт в конкретной предметной области, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### ***Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:***

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту и начинающему педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, желающего получить знания и опыт в конкретной предметной области;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

### Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (группах);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
- участие педагогов в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства.

### ***Портрет участников.***

#### Наставник:

Опытный педагог, имеющий профессиональные успех (победитель профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического или школьного сообществ. Обладает лидерскими, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

#### Наставляемый:

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, педагог с опытом работы от 0 до 2 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, желающий получить знания и опыт в конкретной предметной области.

#### Область применения в рамках образовательной программы:

Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и

закрепления на месте работы, поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы, реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив, помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями, методическая поддержка по конкретному предмету.

### **Форма наставничества «Учитель - ученик»**

Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи деятельности наставника-профессионала в отношении ученика:

помощь в раскрытии и оценке своего личного, интеллектуального и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона лица ;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов олимпиад, конкурсов, проектной деятельности;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

***Портрет участников:***

Наставник:

Взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт,

сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого. Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге.

#### Наставляемый:

Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к достижению высоких результатов, расширению круга общения, самосовершенствованию.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.

#### Область применения в рамках образовательной программы:

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество лицеза.

#### **Форма наставничества «Ученик –ученик»**

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

#### Задачи:

- - помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям школьной среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри

лица ;

Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости обучающихся в лицее;
- улучшение психозэмоционального фона внутри группы, класса, лица в целом;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

***Портрет участников.***

Наставник

Активный ученик, обладающий лидерскими организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад, конференций научного общества и других интеллектуальных соревнований, лидер класса, параллели, принимающий активное участие в жизни Школы.

Возможный участник всероссийских детско –юношеских организаций и объединений.

Наставляемый

- Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Область применения в рамках образовательной программы:

Ученическая конференция, научное общество, участие в олимпиадах, конкурсах различного уровня, организация работы по ранней профориентации.

**6. Этапы реализации программы наставничества**

6.1. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы



наставничества с наставником и наставляемым.

- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

6.2. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

6.3. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планировании.

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

7.1. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7.2. Оценка результатов эффективности программы наставничества в лицее осуществляется на основе:

- анкеты куратора на «входе» и «выходе» из программы наставничества, заполняющейся дважды посредством использования форм: до начала работы и по её завершении;
- ежемесячной анкеты куратора, заполняемой в форме; – анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых программой наставничества

7.3. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

## **8. Обязанности наставника:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МАОУ «Лицей «Ступени»», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но

обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, но указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в лицее, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

#### **9.Права наставника:**

- Вносить на рассмотрение руководству лицея предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами, документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в лицейских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- 

#### **10.Обязанности наставляемого:**

- Знать требования российского законодательства в сфере образования, Устава лицея, других нормативных актов, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

#### **11.Права наставляемого:**

- Вносить на рассмотрение руководству лицея предложения по

совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на лицейском уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики "Наставничество" на сайте лицея, методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами лицея "Лучший наставник".

## **13.Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МАОУ «Лицей «Ступени»».
- Приказ директора лицея о внедрении целевой модели наставничества.
- Целевая модель наставничества в МАОУ «Лицей «Ступени»».
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МАОУ «Лицей «Ступени»».
- Приказы о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МАОУ «Лицей «Ступени»».

## ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ «Лицей «Ступени»»

### 1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МАОУ «Лицей «Ступени»» (далее – Лицей), осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" 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 лицея.

Создание целевой модели наставничества лицея позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины:

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимо-обогащающее 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 лицея, 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 лицее.

**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.

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

## **2. Нормативные основы целевой модели наставничества**

### **Нормативные правовые акты международного уровня:**

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

### **Нормативные правовые акты Российской Федерации:**

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».
- Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края № 887 от 10.09.2020 «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае»

### **Нормативные правовые акты лица**

- Устав Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей «Ступени»».
- Программа развития лицея.
- Отчет о результатах самообследования деятельности лицея.

- Положение о наставничестве в МАОУ «Лицей «Ступени»».
- Программа воспитания, программы внеурочной деятельности, планы воспитательной работы.
- Планы работы Совета старшеклассников
- Программа «Одаренные дети»
- Настоящая целевая модель наставничества МАОУ «Лицей «Ступени»».

### **3. Задачи целевой модели наставничества лицея**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль над деятельностью 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 лицее.
7. Формирования баз данных программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в лицее, 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 взаимо-обогащающих 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. Формирование 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. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

15. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
16. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

### 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
Руководство МАОУ «Лицей «Ступени»»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества</li> <li>2. Разработка 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.</li> <li>6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества</li> <li>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li> </ol>
Куратор целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Контроль за проведением программ наставничества.</li> <li>5. Участие в оценке вовлеченности педагогов и обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</li> </ol>
Ответственные лица за направления форм наставничества	<p>Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.</p>
Наставники и наставляемые	<p>Модели форм наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация Формы наставничества «Ученик – ученик».</li> <li>2. Реализация Формы наставничества «Учитель – учитель».</li> <li>3. Реализация Формы наставничества «Учитель - ученик».</li> </ol>

### 6. 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 и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и

самосовершенствования наставляемого.

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

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;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- желающих ознакомиться с ранней профориентацией

*из числа педагогов:*

- молодых специалистов;
- педагогов с опытом работы от 0 до 2 лет.
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими 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;
- старшеклассников, заинтересованных в поддержке своего лица;
- 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 лица в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

### 7. 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 привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.



<p>Формирование базы наставляемых</p>	<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>	<p>Сформированная база наставляемых с картой запросов.</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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 (например, участники кружков по интересам, НОУ, театральных или музыкальных групп, проектных групп, спортивных секций и др.);</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; старшекласников, заинтересованных в поддержке своего лица;</li> </ul> </li> <li>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• сотрудников 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>	<p>Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>
<p>Отбор и консультирование наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Консультирование 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> </ol>

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: <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>	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>
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

## 8. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей лица, в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик –ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

### 8.1. 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 школьной среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

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

1. Повышение успеваемости в лицее.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, лицея в целом.
3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

## Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый
Кто может быть.	<b>Активный</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Активный ученик, обладающий лидерскими организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>• Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>• Победитель олимпиад, конференций НОУ и других интеллектуальных соревнований.</li> <li>• Лидер класса, параллели, принимающий активное участие в жизни Школы.</li> <li>• Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.</li> </ul>	<p>Активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p> <p>Желающий ознакомиться с ранней профориентацией.</p>

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

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – успевающий»	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
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Консультирование наставников.	Консультирование проводится куратором.

Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в лицейское 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 лицейское сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, победы в олимпиадах, конкурсах.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на школьных мероприятиях; церемония «Созвездие» лицейская конференция НОУ и др.

## 8.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

**Цель:** взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы или со стажем работы от 0 до 2 лет), педагога, желающего получить навыки и опыт в конкретной предметной области с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**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 Школе.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь лицея.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в лицее.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе лицея.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, участия в профессиональных конкурсах, методических практик молодого

специалиста и т.д.)

8. участие педагогов в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства.

### Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		<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 получить представление о традициях, особенностях лица</p>
<b>Типы наставников</b>			
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>	<p>Педагог, желающий получить знания и опыт в предметной области</p>	
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение 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 наставляемый 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 изакрепления на месте работы.

«Опытный классный руководитель – молодой специалист или начинающий педагог»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы. Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – педагог, желающий получить знания и опыт в конкретной предметной области»	Помощь в овладении современными программами, методическая поддержка по конкретному предмету. цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.

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

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Методическое объединение педагогов-предметников.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Консультирование 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 лицея

### 8.3. 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 в раскрытии и оценке своего личного, интеллектуального и профессионального потенциала, повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
2. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
3. 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 (совместно с представителем предприятия, вуза).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

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

Наставник	Наставляемый
Кто может быть.	<b>Активный</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией, обладающий активной жизненной позицией, развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге</li> </ul>	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

### Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – замотивированный обучающийся»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием интеллектуальных, коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и профессиональной траектории.

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

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция, заседание совета старшеклассников
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Консультирование наставников.	Консультирование проводится куратором программы наставничества при необходимости.

Проводится отбор учащихся, имеющих желание строить свою образовательную или профессиональную траекторию.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивирование, интегрирование в сообщество. Осознанный подход к выбору профессий.	Участие в олимпиадах, конкурсах, защита проектов. Анализ успеваемости. Представление бизнес – 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 организацию наставника.

### 9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

Оценка результатов эффективности программы наставничества в лицее осуществляется на основе:

- анкеты куратора на «входе» и «выходе» из программы наставничества, заполняющейся дважды посредством использования форм: до начала работы и по её завершении;
- ежемесячной анкеты куратора, заполняемой в форме; –
- анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых программой наставничества

### 10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном 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 конференций наставников на лицейском уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение лицейскими грамотами "Лучший наставник"