



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Лицей №2»**

Согласовано
с Управляющим советом МБОУ «Лицей №2»
протокол №1
от «31» августа 2022г.

Согласовано:
Совет родителей (законных представителей)
протокол №1
от «31» августа 2022 г.

Рассмотрено на педагогическом совете
(протокол №1 от 31.08.2022г.)



**ПРОГРАММА
«ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ «ЛИЦЕЙ №2»»**



Нижневартовск, 2022

Оглавление

Пояснительная записка	3
1. Общие положения	4
2. Концептуально-методологическое обоснование	7
2.1. Термины и определения	7
2.2. Нормативно-правовое обеспечение.....	7
2.3. Принципы.....	9
2.4. Механизмы реализации	10
3. Структурные компоненты.....	11
3.1. Внутренний контур: МБОУ «Лицей №2».....	11
3.2. Внешний контур: уровни управления образования, социальные партнеры	13
4. Организация деятельности по внедрению.....	14
5. Реализация Целевой модели наставничества	18
5.1. Форма наставничества «учитель-учитель».....	18
5.2. Форма наставничества «студент-ученик»	20
5.3. Форма наставничества «учитель-ученик»	21
5.4. Форма наставничества «ученик-ученик».....	22
6. Условия и ресурсы для внедрения и реализации.....	24
6.1. Кадровые условия и ресурсы	24
6.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.....	26
6.3. Материально-технические условия и ресурсы.....	26
6.4. Финансово-экономические условия и ресурсы	26
6.5. Психолого-педагогические условия и ресурсы.....	27
7. Критерии эффективности внедрения.....	27
8. Мониторинг реализации	32
9. Планируемые результаты реализации	33
Литература.....	33

Пояснительная записка

В мире развитых цифровых технологий и достаточного количества, электронных ресурсов, когда у каждого в гаджете, в кармане находится Алиса и Google, обучающиеся ожидают от современного учителя в первую очередь понимания, участия и эмпатии, желания решить его проблемы, и в меньшей степени рассматривают учителя как человека, который поможет найти какую-то информацию.

Именно поэтому, сейчас и в будущем, роль учителя должна быть иной. Учитель должен научить ребенка метакогнитивным навыкам – как учиться, как настраивать внимание, как искать информацию, которой можно доверять, как справляться с ее большим объёмом. Перед учительским сообществом стоят серьезные задачи и вызовы в условиях меняющегося цифрового мира. Роль учителя в постпандемийном мире будет меняться в сторону традиционного воспитания и наставничества от передачи информации, и знаний, а цифровизация образовательного процесса, внедрение технологий, развитие искусственного интеллекта будут этому способствовать.

И одним из эффективных инструментов формирования у обучающихся метакогнитивных навыков будущего – критического мышления, креативности, кооперации, коллаборации является система наставничества.

Название программы: «Целевая модель наставничества МБОУ «Лицей №2».

Миссия программы: формирование поколения россиян, обладающих комплексом навыков, ориентированных на достижение успеха в профессиональных практиках, мотивированных на создание инновационных продуктов, услуг и результатов.

Ведущая идея программы: организация личной и профессиональной самореализации субъектов МБОУ «Лицей №2» через разные формы наставничества.

Субъекты программы: наставники и наставляемые.

Объект программы: процесс передачи опыта.

Площадка: муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей №2» города Нижневартовска.

Техническая площадка: цифровая образовательная платформа «ГИС: образование Югры», образовательная платформа «Сферум».

Этапы реализации: подготовка условия для запуска программы наставничества, формирование базы наставляемых, формирование базы наставников, отбор и обучение наставников, формирование групп, организация работы групп, завершение наставничества.

Срок реализации: 2022 – 2023 учебный год.

Целевая модель наставничества МБОУ «Лицей №2» носит универсальный характер и может быть применена в других общеобразовательных организациях. В программе имеется возможность масштабирования форм наставничества, разработаны методические и нормативные документы, описывающие модели. Результативность Целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2» измерима.

1. Общие положения

1.1. **Настоящая программа наставничества** муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №2» города Нижневартовска (далее - МБОУ «Лицей №2») разработана в целях достижения контрольных точек федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года НР-145 о внедрении 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». Программа регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием форм наставничества в МБОУ «Лицей №2».

Образовательный процесс МБОУ «Лицей №2» города Нижневартовска характеризуется следующими показателями. В лицее обучается 1002 обучающихся. На ступени начального общего образования 16 классов – 442 обучающихся. На ступени основного общего образования 17 классов – 473 обучающихся. На ступени среднего (общего) полного образования 4 класса – 92 обучающихся. Дети, приходя в лицей, не проходят отборочных тестов, контингент детей разный. Учебный план МБОУ «Лицей №2», реализующего основные общеобразовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, обеспечивает углубленную подготовку обучающихся по предметам технического профиля.

Кадровый состав лицея: 48ч. (94 %) педагогов имеют высшее образование, 3ч. (6%) имеют средне специальное образование; 33ч. (65%) имеют высшую квалификационную категорию, 8ч. (16%) первую категорию, 4ч. (8%) соответствуют занимаемой должности, 6ч. (12%) без категории, молодые специалисты; опыт работы до 10 лет 8 ч. (16%), от 10 до 20 лет – 9ч. (18%) человек, свыше 20 лет – 34ч. (68%). Таким образом, в лицее большое количество средневозрастных педагогов имеющих опыт работы от 10 и выше 20 лет, что благотворно сказывается на работе в педагогическом коллективе, нет явного профессионального выгорания, есть педагогический ресурс на работу с молодыми специалистами, студентами-практикантами, обучающимися, а главное ресурс для освоения нового в изменяющихся условиях современного мира.

1.2. **Целью внедрения программы наставничества** является создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 10-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

1.3. **Общие задачи Целевой модели наставничества:**

- 1) раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого наставляемого;
- 2) создать треки для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом между наставляемым и наставником;

- 3) обеспечить реализацию персонифицированной образовательной траектории наставляемого;
- 4) создать кадровые, организационно-педагогические, материально-технические, психолого-педагогические, финансово-экономические условия и ресурсы для реализации Целевой модели наставничества;
- 5) сформировать открытую и эффективную экосистему МБОУ «Лицей №2» реализующую формы наставничества, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения.
- б) улучшить показатели МБОУ «Лицей №2» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

Задачи к модели «учитель-учитель»:

- способствовать успешной адаптации молодого специалиста или вновь прибывшего учителя в новом педагогическом коллективе;
- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов;
- увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров.

Задачи к модели «студент-ученик»:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между образовательным учреждением и средне-специальными и высшими учреждениями.

Задачи к модели «учитель-ученик»:

- способствовать повышению мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающихся, в том числе через участие в различных программах и проектах;
- способствовать развитию гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире.

Задачи к модели «ученик-ученик»:

- создать условия для развития личности ребенка, помощи в вопросах адаптации, преодолении подросткового кризиса;
- способствовать повышению мотивации к учебе и улучшению образовательных результатов обучающихся, в том числе через участие в различных программах поддержки.

1.4. **К основным формам наставничества**, обеспечивающим позитивную динамику образовательной и социокультурной среды в МБОУ «Лицей №2» являются модели «учитель-учитель», «студент-ученик», «учитель-ученик», «ученик-ученик».

1.5. **Структура целевой модели наставничества** включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в МБОУ «Лицей №2». С точки зрения системы наставничества Целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества

как процесса Целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

1.6. **Внедрение Целевой модели наставничества** осуществляется субъектами МБОУ «Лицей №2» в соответствии с этапами и условиями, показателями и индикаторами развития, приведенными в настоящей целевой модели.

1.7. Программа «Целевая модель наставничества» носит **универсальный характер** и может быть применена в других общеобразовательных организациях. В программе имеется возможность масштабирования, разработаны методические и нормативные документы, описывающие механизм внедрения и реализации. Результативность программы измерима.

1.8. Диссеминация педагогических практик программы возможна через проведение вебинаров, мастер-классов, нетворкингов, участие в конкурсах, конференциях, написание публикаций и методических рекомендаций.

2. Концептуально-методологическое обоснование

Целевая модель наставничества МБОУ «Лицей №2» включает в себя концептуально-методологическую разработку основных терминов и понятий, связанных с наставничеством, нормативно-правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества.

2.1. Термины и определения

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.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, 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 образовательных организациях.

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

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

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

2.2. Нормативно-правовое обеспечение

Нормативно-правовое обеспечение Целевой модели наставничества регламентируется следующими документами.

Федеральный уровень:

- Конституция Российской Федерации;

- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.06.2022 №154-ФЗ);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «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»;
- Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 18 октября 2013 года № 544н, с имз. 05.08.216 №422н, с изм от 01.09.2022);
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно - методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33);
- Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров от 06 июля 2021г. № 2163;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 21 декабря 2021 г.

Региональный уровень:

- Приказ департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.02.2021 №164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития

педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024гг.»;

- Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Муниципальный уровень:

- Постановление администрации г. Нижневартовска от 17.09.2014 №1858 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030 года» (с изм. от 29.08.2018 №1176);
- Приказ администрации г. Нижневартовска от 30.03.2022 №237 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования».

Институциональный уровень:

- Устав МБОУ «Лицей №2»;
- Приказ о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ «Лицей №2»;
- Протокол заседания Педагогического совета МБОУ «Лицей №2»;
- Приказ об утверждении плана реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Лицей №2»;
- Положение о наставничестве в МБОУ «Лицей №2»;
- Приказ об утверждении Положения о наставничестве в МБОУ «Лицей №2»;
- Приказ о назначении куратора и наставников проекта в МБОУ «Лицей №2»;
- Приказ о закреплении наставнических пар в МБОУ «Лицей №2»;
- Приказ о результатах внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Лицей №2».

В основу Целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2» положены доверие, диалог, конструктивное партнерство, взаимообогащение, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие наставников с наставляемыми осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

2.3. Принципы

Реализация Целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2» наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

- **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- **принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов** предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- **принцип индивидуализации и персонализации** направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- **принцип вариативности** предполагает возможность выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества.

2.4. Механизмы реализации

- нормативно-правовое оформление Целевой модели наставничества в МБОУ «Лицей №2»;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое планирование реализации программы и управление; обеспечение);
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

3. Структурные компоненты

Структура целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2» представлена двумя контурами: **внутренний и внешний**.

Во **внутреннем контуре** концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать Целевую модель наставничества в МБОУ «Лицей №2» и отвечающие за успешность ее реализации.

На **внешнем контуре** представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации целевой модели наставничества и социальные партнеры учреждения.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации Целевой модели наставничества.

Компоненты системы наставничества МБОУ «Лицей №2»:

- 1) ценностно-смысловой – в ходе которого происходит взаимообогащающее общение, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого наставляемого;
- 2) содержательный - работа с внутренним и внешним контуром (наставниками, наставляемыми, социальными партнерами);
- 3) технологический – применение педагогических и коуч технологий, форм организации и обучения;
- 4) оценочно – диагностический – мониторинг и оценка параметров программы (оценка качества процесса реализации целевой модели наставничества, оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов).

3.1. Внутренний контур: МБОУ «Лицей №2»

Общее руководство и контроль за организацией и реализацией целевой модели наставничества осуществляет директор МБОУ «Лицей №2».

Задачи внутреннего контура:

- издать локальные акты о внедрении и реализации целевой модели наставничества, принять Положение о наставничестве в МБОУ «Лицей №2», дорожную карту реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Лицей №2» и другие документы;
- организовать сетевое взаимодействие с социальными партнерами по проблемам наставничества во внешнем контуре (федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Нижевартовский государственный университет», БУ «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж», БУ «Нижевартовский медицинский колледж», Нефтяной институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет»);
- обеспечить связность компонентов Целевой модели наставничества, учет взаимосвязи внутренней и внешней среды;
- обеспечить наличие кадровых, организационно-методических, материально-технических, финансово-экономических условий и ресурсов;
- провести мониторинг реализации целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2», анализ результатов;

- разработать адресные методические рекомендации.

Директором МБОУ «Лицей №2» определяется ответственное лицо, куратор реализации программ наставничества, задачи которого:

- актуализировать (не менее одного раза в год) информацию о наличии в МБОУ «Лицей №2» педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организовать разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществлять мониторинг эффективности и результативности целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2»;
- формировать аналитический отчет по внедрению целевой модели наставничества;
- осуществлять координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимать участие в наполнении страницы «Наставничество» на официальном сайте МБОУ «Лицей №2» различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициировать публичные мероприятия по популяризации целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2».

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией.

В МБОУ «Лицей №2» создается Совет наставников, регламентируется Положением о наставничестве МБОУ «Лицей №2», утверждается Состав Совета наставников на текущий учебный год.

Совет наставников МБОУ «Лицей №2» – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников МБОУ «Лицей №2» в целях осуществления оперативного руководства научно-методической деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Цель деятельности: осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

Задачи деятельности:

- принимать участие в разработке локальных актов и иных документов МБОУ «Лицей №2» в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной профсоюзной организацией);
- принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

- осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

3.2. Внешний контур: уровни управления образования, социальные партнеры

Муниципальный уровень: автономное учреждение города Нижневартовска "Центр развития образования" (МАУ «Центр развития образования», <https://cro.edu-nv.ru>).

Региональный уровень: автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» (АУ «Институт развития образования», <https://iro86.ru>).

Организации регионального уровня оказывают содействие по вопросам:

- информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях»;
- проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;
- организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий.

Федеральный уровень: ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации».

Цель деятельности: разработка и сопровождение применения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи деятельности:

- осуществлять информационно-методическую поддержку реализации системы (целевой модели), включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;
- проводить апробацию и осуществлять сопровождение школ, реализующих систему (целевую модель) наставничества на всех этапах внедрения;
- выполнять функции федерального оператора реализации системы (целевой модели) наставничества при ее внедрении во всех субъектах Российской Федерации;

- вести федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ФРОП ДППО), в том числе по наставничеству;
- проводить различные мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом.

Социальные партнеры:

- федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижевартовский государственный университет»;
- бюджетное учреждение «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж»;
- бюджетное учреждение «Нижевартовский медицинский колледж»;
- нефтяной институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет».

4. Организация деятельности по внедрению

4.1. Реализация программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри МБОУ «Лицей №2») и «внешнем контуре» (партнеры МБОУ «Лицей №2»).

4.2. Инструмент реализации программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками лицея, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников программы.

4.3. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в МБОУ «Лицей №2». Для изучения динамики программы наставничества используются не персонафицированные данные.

4.4. Этапы реализации Целевой модели программы наставничества в МБОУ «Лицей №2» представлены в «Дорожной карте» реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «Лицей №2» на 2022-2023 учебный год, таблица 1.

**«Дорожная карта» по реализации
Целевой модели наставничества в МБОУ «Лицей №2» на 2022-2023 учебный год**

Этап	Содержание этапа	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>1. Изучение нормативной базы и тематических методических материалов. Планирование работы по внедрению системы целевой модели наставничества. Разработка Целевой программы наставничества на 2022-2023гг.</p>	<p>1.1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «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». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в МБОУ «Лицей №2», Типовой формы программы наставничества и методический рекомендаций по ее созданию.</p>	август	Хисамова А.В., заместитель директора по учебной работе
	<p>2. Информирование педагогического коллектива, Управляющего совета, совета родителей о начале реализации Целевой программы наставничества в 2022-2023 учебном году.</p>	<p>1.2.1. Проведение Педагогического совета «Воспитание как общенациональный стратегический приоритет развития и формирования личности ребенка, его интересов в современном образовательном пространстве МБОУ «Лицей №2», информирование педагогов о внедрении программы. 1.2.2. Информирование родительского сообщества о реализации программы «Целевая модель наставничества МБОУ «Лицей №2» в 2022-2023 учебном году. 1.2.3. Тематические встречи с лицеистами с целью информирования о программе наставничества в ходе ученической конференции. 1.2.4. Заключение договоров сетевого сотрудничества с социальными партнерами. 1.2.5. Наполнение и обновление раздела «Наставничество» на сайте.</p>	сентябрь-октябрь	Хисамова А.В., проектная группа
	<p>3. Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Лицей №2».</p>	<p>1.3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества». Назначение куратора. 1.3.2. Разработка Положения о наставничестве в МБОУ «Лицей №2». 1.3.3. Издание приказа «Об утверждении Положения о наставничестве». 1.3.4. Разработка и утверждение программы «Целевая модель наставничества МБОУ «Лицей №2» на 2022-2023 учебный год. 1.3.5. Разработка и утверждение «Дорожной карты» по реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «Лицей №2» на 2022-2023 учебный год.</p>	август-сентябрь	Хисамова А.В., проектная группа

2. Формирование базы наставляемых	1.Сбор данных о наставляемых.	2.1.1. Анкетирование обучающихся, педагогов, желающих принять участие в программе. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних о программе, сбор согласий. Издание приказа «Об анкетировании обучающихся, педагогов желающих участвовать в Целевой модели наставничества». 2.1.2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся, педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 2.1.3. Анализ данных. 2.1.4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2.1.5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	октябрь-ноябрь	Хисамова А.В., проектная группа
3. Формирование базы наставников	1. Составление старт-листа наставников.	3.1.1. Оценка участников наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 3.1.2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3.1.3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.	октябрь-ноябрь	Хисамова А.В., проектная группа, педагоги
4. Отбор и обучение наставников	1. Рекрутинг наставников.	4.1.1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам. 4.1.2. Собеседования с наставниками. 4.1.3. Издание приказа «О назначении наставников внедрения Целевой модели наставничества». Создание Совета наставников. 4.1.4. Повышение квалификации педагогических работников.	ноябрь, в течение года (4.1.4.)	Хисамова А.В.
5. Формирование групп	1. Информирование наставников и наставляемых.	5.1.1. Круглый стол участников программы с представлением наставников. 5.1.2. Формирование групп между наставниками и наставляемыми. 5.1.3. Информирование участников о сложившихся группах. Закрепление групп приказом руководителя МБОУ «Лицей №2». Издание приказа «О закреплении наставнических пар».	ноябрь	Хисамова А.В., проектная группа, педагоги
	2. Организация сопровождения.	5.2.1. Издание приказа «О составлении персонифицированных планов наставляемых». Составление персонифицированных планов наставляемых. 5.2.2. Организация психологического сопровождения наставляемого и наставляемых.	ноябрь	Хисамова А.В., проектная группа, педагоги, педагог-психолог

6. Организация работы групп	1. Закрепление продуктивных отношений в группе.	6.1.1. Проведение второй, организационной, встречи наставника и наставляемого. 6.1.2. Проведение встречи планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 6.1.3. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 6.1.4. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6.1.5. Регулярная обратная связь с участниками программы. 6.1.6. Трансляция лучших практик наставничества. 6.1.7. Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектных сменах, конференциях. 6.1.6. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 6.1.7. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участников в программе.	Ноябрь-апрель	Хисамова А.В., Наставники, наставляемые, педагог-психолог
7. Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждой группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.	7.1.1. Издание приказа «О проведении мониторинга качества реализации программы «Целевая модель наставничества МБОУ «Лицей №2» на 2022-2023 учебный год». Проведение мониторинга качества реализации программы «Целевая модель наставничества МБОУ «Лицей №2» на 2022-2023 учебный год. 7.1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 7.1.3. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программы на всех участников. 7.1.4. Приказ «О проведении итогового мероприятия Целевой модели наставничества». 7.1.5. Проведение торжественного мероприятия для проведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7.1.6. Приказ «О результатах итогового мероприятия Целевой модели наставничества». 7.1.7. Приказ о результатах внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Лицей №2».	апрель-май	Хисамова А.В., проектная группа

5. Реализация Целевой модели наставничества

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Лицей №2» определены следующие формы наставничества в 2022-2023 учебном году, подлежащие реализации: «учитель-учитель», «студент-ученик», «учитель-ученик», «ученик-ученик».

5.1. Форма наставничества «учитель-учитель»

Предполагает взаимодействие наставляемого учителя с учителем наставником, располагающим ресурсами и навыками, оказывающими первому разностороннюю поддержку.

Наставляемые:

- молодые, начинающие педагоги;
- стажеры, студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу или проходящие стажировку, практику;
- педагоги, которые впервые стали классными руководителями;
- педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагоги, желающие овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ - компетенциями и т.д.;
- педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике.

Наставники:

- опытные педагоги-предметники, работающие в той же предметной области, что и наставляемые;
- педагог, обладающий лидерскими и коммуникативными навыками, пользующийся уважением и доверием коллег, вызывающий эмпатию;
- опытный классный руководитель, педагог-организатор, заместитель директора, готовый передать свой опыт наставляемому;
- педагог современной формации, легко использующий современные интерактивные технологии, готовый передать свои навыки тому, кто хочет ими овладеть.

Цель: разносторонняя поддержка педагогических работников, помощь в адаптации к новым условиям работы, успешное повышение профессионального потенциала, увеличение творческой инициативы и уровня педагогов лицея, создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- провести диагностику профессиональных дефицитов;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса, к анализу результатов своей профессиональной деятельности;
- ориентировать на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- привлекать к участию в курсах повышения квалификации, программам магистратуры, в форумах и конференциях, к проектно-исследовательской деятельности;
- повысить профессиональный потенциал и ускорить процесс профессионального становления;
- создать условия для адаптации молодых, начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;
- сформировать лицейское педагогическое сообщество.

Оцениваемые показатели:

- рост числа учителей, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в МБОУ «Лицей №2»;
- наличие индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагога;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в наставляемых классах;
- участие педагогов в вебинарах, семинарах, заседаниях форсайт-центрах в конкурсах профессионального мастерства;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня включенности педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь лицея;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- улучшение психологического климата в лицее;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

Основные методы сбора информации: результаты диагностики профессиональных дефицитов педагогов, мониторинг участия в конкурсах вебинарах, семинарах, заседаниях форсайт-центрах в конкурсах профессионального мастерства, самоанализ МБОУ «Лицей №2», аналитические справки.

Меры, управленческие решения. На основании мониторинга, аналитических справок и самоанализа осуществляется подготовка предложений по данному направлению.

Анализ эффективности принятых мер. На основании диагностики профессиональных дефицитов педагогов, мониторинга участия в конкурсах профессионального мастерства проводится анализ эффективности мер и управленческих решений, принимаются решения об их результативности, целесообразности и перспективах дальнейшей реализации.

5.2. Форма наставничества «студент-ученик»

Форма предполагает взаимодействие студентов-практикантов БУ «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж» с обучающимися 1-4 классов, студентов-практикантов ФГБОУ «Нижевартовский государственный университет» с обучающимися 5-11 классов, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению. А также коррекции образовательной траектории.

Наставляемые:

- обучающиеся, нуждающиеся в развитие навыков коммуникации, целеполагания;
- обучающиеся, испытывающие трудности профессионального самоопределения;
- обучающиеся, имеющие проблемы внутреннего характера.

Наставники:

- студенты, имеющие опыт взаимодействия с обучающимися;
- студенты, имеющие желание участвовать в совместной творческой работе с детьми;
- студенты с активной жизненной позицией;
- студенты, обладающие конкретными умениями и компетенциями, востребованными среди наставляемых и готовые передать свои знания и умения.

Цель: успешное формирование у обучающегося представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траектории развития.

Задачи:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между образовательным учреждением и средне-специальными и высшими учреждениями.

Оцениваемые показатели:

- повышение успеваемости обучающихся и улучшение психоэмоционального фона внутри МБОУ «Лицей №2»;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов в лицее.

Основные методы сбора информации: анкетирование наставников и наставляемых об удовлетворенности программой наставничества, рост количества студентов-практикантов,

мониторинг участия обучающихся в проектах ранней профессиональной ориентации, аналитические справки.

Меры, управленческие решения. На основании мониторинга и аналитических справок осуществляется подготовка предложений по данному направлению.

Анализ эффективности принятых мер. На основании полученных данных проводится анализ эффективности мер и управленческих решений, принимаются решения об их результативности, целесообразности и перспективах дальнейшей реализации.

5.3. Форма наставничества «учитель-ученик»

Предполагает взаимодействие учителя с обучающимися лица, которое обеспечит развитие лицейского сообщества обучающихся, повышение мотивации обучающихся к научно-техническому творчеству, самоопределению, повышению успеваемости и адаптации.

Наставляемые:

- обучающиеся, демонстрирующие высокие образовательные результаты, победители, призеры олимпиад и конкурсов, обладающие лидерскими и организаторскими качества, принимающие активное участие в жизни лицея;
- обучающиеся с особыми образовательными потребностями, имеющие низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития;
- обучающиеся, имеющие академическую неуспеваемость по одному и более предметам;
- обучающиеся с низкой мотивацией к учебе, пассивные в коллективных делах класса, испытывающие трудности в общении с ровесниками;

Наставники: опытные педагоги или активные педагоги, имеющие успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовые поделиться опытом и навыками, необходимыми для активизации и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с образовательными и социальными потребностями, обеспечения их всестороннего развития, образования, профессионального самоопределения.

Задачи:

- улучшить образовательные показатели у наставляемых;
- совершенствовать «гибкие навыки» учащихся, развивать компетенции в направлении инженерно-технического творчества;
- повысить уровень вовлеченности обучающихся в мероприятиях образовательных порталов «Орлята России», «ПроеКТОриЯ», «Школа профессии», «Билет в будущее», «Большая перемена», «Большие вызовы», «Знанию», «Уроки настоящего», «Сириус», «НТО», «Шаг в будущее», «Шаг в будущее, Юниор»;
- обеспечить участие обучающихся в региональных треках и конкурсных отборах международного детского центра «Артек», федерального образовательного центра «Сириус», регионального центра выявления и поддержки детей, проявивших выдающиеся способности «Месторождение талантов» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет».

Оцениваемые показатели:

- количество участников образовательных и социальных проектов;
- качественный рост реализованных проектов.

- количество жалоб и конфликтных ситуаций.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня включенности обучающихся лица в социальные, культурные и образовательные процессы лица;
- рост числа победителей, призеров, участников олимпиад и конкурсов проектной и исследовательской инженерно-технической и естественно – научной направленности;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников;
- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа лица.

Основные методы сбора информации: результаты диагностик обучающихся, мониторинг достижений, самоанализ МБОУ «Лицей №2», аналитические справки.

Меры, управленческие решения. На основании мониторинга, аналитических справок и самоанализа осуществляется подготовка предложений по данному направлению.

Анализ эффективности принятых мер. На основании мониторинга достижений проводится анализ эффективности мер и управленческих решений, принимаются решения об их результативности, целесообразности и перспективах дальнейшей реализации.

5.4. Форма наставничества «ученик-ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающихся лица, которая поможет как развитию лицейского сообщества, так и повышению мотивированности обучающихся с низкой успеваемостью, адаптации обучающихся, только пришедших в учреждение, улучшению психо-эмоционального фона детей, нуждающихся в поддержке, испытывающих трудности межличностного взаимодействия.

Наставляемые:

- обучающиеся, имеющие академическую неуспеваемость по одному и более предметам;
- обучающиеся с низкой мотивацией к учебе, пассивные в коллективных делах класса, испытывающие трудности в общении с ровесниками;
- обучающиеся, прибывшие в класс недавно и находящиеся в процессе адаптации к новым условиям.

Наставники:

- активные старшеклассники, обладающие лидерскими качествами, высокими коммуникативными показателями, пользующиеся авторитетом в ученической среде;
- обучающиеся с высокими образовательными результатами, победители олимпиад разных уровней;
- обучающиеся с активной жизненной позицией;
- обучающиеся, обладающие конкретными умениями и компетенциями, востребованными среди наставляемых и готовые передать свои знания и умения.

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь к адаптации к новым условиям обучения, помощь в развитии гибких навыков и метакомпетенций, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри лица, формирование устойчивого лицейского сообщества.

Задачи:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;

- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

Оцениваемые показатели:

- повышение успеваемости обучающихся и улучшение психоэмоционального фона внутри МБОУ «Лицей №2»;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты:

- улучшение образовательных показателей у наставляемых;
- снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;
- повышение уровня включенности наставляемых в культурные и социальные процессы лицея;
- количественный и качественный рост реализованных проектов;
- положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус лицея, лояльность учеников в лицее;
- уменьшение количества жалоб на поведение обучающихся, конфликтных ситуаций.

Основные методы сбора информации: анкетирование наставников и наставляемых об удовлетворенности программой наставничества, рост количества обучающихся наставников, мониторинг участия обучающихся в проектах ранней профессиональной ориентации, аналитические справки.

Меры, управленческие решения. На основании мониторинга и аналитических справок осуществляется подготовка предложений по данному направлению.

Анализ эффективности принятых мер. На основании полученных данных проводится анализ эффективности мер и управленческих решений, принимаются решения об их результативности, целесообразности и перспективах дальнейшей реализации.

6. Условия и ресурсы для внедрения и реализации

Целевая модель наставничества МБОУ «Лицей №2» является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в МБОУ «Лицей №2» персонализированных программ наставничества педагогических работников. Рассмотрим условия и ресурсы для внедрения и реализации целевой модели наставничества:

6.1. Кадровые условия и ресурсы

В рамках образовательной деятельности МБОУ «Лицей №2» кадровая система реализации целевой программы наставничества предусматривает, независимо от форм наставничества, **следующие роли: руководитель, куратор, наставник, наставляемый, педагог-психолог, социальные партнеры.**

Руководитель, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития.

Куратор назначается решением директора МБОУ «Лицей №2». Должность – заместитель директора по учебной работе. Опыт работы в должности заместителя директора от 5 лет.

Задачи куратора:

- вести персонифицированный учет (базы данных) наставников и наставляемых;
- организовывать повышение уровня профессионального мастерства наставников;
- организовывать разработку персонализированных индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых (ИОМ);
- оказывать информационно-методическую помощь наставникам;
- инициировать публичные мероприятия по популяризации целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2»;
- осуществлять координацию деятельности по наставничеству при проведении всех этапов дорожной карты реализации целевой программы наставничества МБОУ «Лицей №2»;
- осуществлять мониторинг эффективности и результативности целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2»;
- формировать итоговый аналитический отчет по внедрению целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2»;
- обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в МБОУ «Лицей №2».

Куратор имеет право запрашивать индивидуальные маршруты наставляемых, информацию от участников целевой программы наставничества, организовывать сбор данных о наставляемых через доступные источники, вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы лицея, сопровождающие наставническую деятельность, инициировать мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества, принимать участие во встречах наставников с наставляемыми, вносить предложения о поощрении наставников.

Наставник назначается решением директора МБОУ «Лицей №2». Должность – учитель - стажер, специалист, заместитель директора (в зависимости от предмета наставничества), обучающийся.

Наставники выбираются из числа:

- специалистов, достигших успехов в профессии, имеющих определенный опыт, обладающих высокими нравственными качествами и владеющими навыками воспитательной работы;
- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного и педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- специалистов любого уровня системы профилактики безнадзорности и правонарушений.

Задачи наставника:

- знать нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса, наставничества разных уровней;
- проводить диагностику достижений, достоинств и личностных результатов наставляемого;
- проводить диагностику затруднений и дефицитов наставляемого;
- разработать, реализовывать, корректировать совместно с наставляемым индивидуальный образовательный маршрут наставляемого;
- осуществить рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута наставляемого.

Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности;
- открытость, общительность, коммуникабельность;
- лидерские качества, настойчивость, нацеленность на результат;
- терпение, такт, толерантность.

Направления наставничества с обучающимися:

- выявление, поддержка и развитие способностей и талантов;
- самоопределение и профессиональная ориентация обучающихся;
- сопровождение обучающихся находящихся в социально опасном положении и (или) проживающих в семьях, находящихся в социально опасном положении;
- сопровождение обучающихся состоящих на персонифицированном и иных видах профилактического учета (ПДН, КДНиЗП).

Направления наставничества с учителями:

- взаимодействие учителя-стажера с молодым специалистом;
- взаимодействие лидера педагогического сообщества с педагогом, испытывающим профессиональные затруднения в сфере коммуникаций;
- взаимодействие педагог-новатора с консервативным педагогом;
- взаимодействие опытного учителя предметника с неопытным учителем предметником.

Педагог-психолог назначается решением директора МБОУ «Лицей №2. Должность – педагог-психолог. Опыт работы в должности от 0 года.

Задачи педагога-психолога:

- организовывать психолого-педагогическую поддержку сопровождения наставников и наставляемых, осуществляет их взаимодействие;
- проводить психологические тренинги, направленные на развитие эмпатических способностей;

- применять акмеологические практики, укрепляющие профессиональное здоровье наставников, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов.

Социальные партнеры – это представители общественных и профессиональных организаций, которые обеспечивают эффективное взаимодействие по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования с целью получения обучающимися и выпускниками лицея актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства.

6.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации Целевой модели наставничества включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий «дорожной карты» по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества для непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность методического совета лицея направленную на поддержку наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

6.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы включают:

- рекреационные зоны 1,2.,3,4 этажей, учебные классы, кабинет психолога для проведения индивидуальных, групповых встреч наставников с наставляемыми;
- доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству, почтовые сообщения цифровой платформы «ГИС: образование Югры»;
- широкополосный интернет со скоростью 100Мбит/сек;
- средства для организации видеоконференцсвязи «Сферум»;
- другие материально-технические ресурсы.

6.4. Финансово-экономические условия и ресурсы

Стимулирование реализации Целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2» осуществляется в двух направлениях: материальное и нематериальное.

Материальное стимулирование предполагает возможность МБОУ «Лицей №2» коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральными законами и нормативно правовыми актами РФ определять размер выплат

компенсационного характера в рамках Листа самооценки качества выполняемой работы педагогических работников МБОУ «Лицей №2» по итогам учебного года.

Нематериальное стимулирование предполагает комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, повышение имиджа МБОУ «Лицей №2».

Наставники лицея могут быть:

- рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- деятельность наставников может быть учтена при проведении аттестации, выдвижение на конкурсы профессионального мастерства;
- рекомендованы к награждению дипломами, благодарственными письмами, ведомственными наградами.

6.5. Психолого-педагогические условия и ресурсы

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых, нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых, начинающих педагогов в коллективе.

Осуществляется сбор информации, изучаются индивидуальные особенности наставляемых, разрабатывается и реализуется план работы по решению конкретных проблем, проводится следующая работа:

- мониторинг социально-психологического анамнеза с целью определения направленности личности наставника и наставляемого;
- проведение психодиагностического обследования наставника и наставляемого с целью изучения индивидуальных психологических особенностей, особенностей социализации и самореализации;
- определение целевых направлений работы, направленных на коррекцию выявленных отклонений, оказание помощи;
- анализ качественных изменений в личностных и поведенческих особенностях наставляемого и наставника.

7. Критерии эффективности внедрения

Для оценки эффективности внедрения и функционирования Целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2» выделены ряд важных критериев оценки.

1) *Оценка качества Целевой программы наставничества:*

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям Целевой модели наставничества;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в Целевой программе наставничества;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в лицее;

- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2) *Эффективность всех участников наставнической деятельности:*

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности социальных партнеров внешнего контура от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей (законных представителей) или лиц их замещающих;
- уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

3) *Изменения в личности наставляемого-участника программы:*

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе, работе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Таблица 2.

Критерии оценки качества Целевой программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
1. Содержит актуальность, социальную значимость, проблемы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Содержит методические основания, цель, задачи и принципы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Обоснование инновационного характера, описаны внешний и внутренний контуры, социальные партнеры	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Наличие кадровых условий и ресурсов для внедрения и реализации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Наличие организационно-педагогических условий и ресурсов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Наличие материально-технических условий и ресурсов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Наличие необходимых и достаточных финансово-экономических условий, системы мотивирования и стимулирования	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Наличие необходимых и достаточных психолого-педагогических условий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Наличие критериев эффективности и результатов измерения эффективности программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие системы мониторинга	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Критерии эффективности работы наставника при внедрении и реализации целевой модели наставничества:

- мнение наставников и наставляемых участвующих во внедрении и реализации целевой модели наставничества;
- повышение мотивации к учебе, профессиональной деятельности у наставляемых;
- достижение наставляемыми требуемой результативности в учебной, педагогической деятельности;
- положительная динамика поведенческих характеристик у наставляемых и наставников.

Таблица 3.

Критерии эффективности всех участников наставнической деятельности

Критерии	Показать до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
Наличие мотивированных запросов				
Количество педагогов, подавших «запрос» на помощь наставника				
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого				
Количество обучающихся, подавших запрос на статус наставляемого				
Формирование сообщества наставников в лицее				
Количество педагогов, прошедших курсы повышения квалификации				

Количество наставников из числа педагогов				
Количество наставников из числа обучающихся				
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель- учитель»				
Доля учителей в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы				
Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию				
Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к инновационной деятельности				
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства.				
Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника				
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель - ученик»				
Доля обучающихся от 10 до 19 лет, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в качестве наставляемых, %				
Доля детей и подростков от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %				
Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
Количество образовательных проектов в которых участвуют обучающие				
Количество победителей и призеров в образовательных проектах				
Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				

Доля учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
Доля учеников участвующих в проектах «Билет в будущее», «Большая перемена», «Орлята России», «Проектория», «Большие вызовы»				
Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и лица				
Вклад лица в развитие муниципальной, региональной практики наставничества				
Количество проведенных лицеем научно-практических мероприятий по вопросам наставничества				
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических конференциях, мероприятиях по вопросам наставничества				
Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на муниципальном, региональном, всероссийском уровне				
Доля социальных партнеров, которые вошли в программы наставничества, предоставив своих наставников				

Контроль, оценивание работы наставляемых, наставников и в целом всей программы осуществляет заместитель директора по учебной работе (научно-методической работе). Оценка осуществляется в рамках входного, текущего и итогового контроля. Входной контроль в начале реализации программы, текущий контроль один раз в полугодие, и по итогам мероприятия по наставничеству. Итоговый контроль осуществляется в конце учебного года на основании аналитической справки, составленной наставником, а также анализа деятельности методического совета лица.

8. Мониторинг реализации

Мониторинг - система сбора, обработки, хранения и использования информации о целевой модели наставничества.

Цель мониторинга: оценка качества и эффективности Целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2».

Мониторинг состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации целевой модели наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Задачи мониторинга:

- проведение анкетирования наставников и наставляемых, с целью осуществления обратной связи;
- контроль за ходом реализации этапов целевой модели наставничества;
- анализ реализуемой целевой модели наставничества, выделение эффектов и рисков, качественных и количественных показателей, динамики отслеживаемых показателей.

В рамках первого этапа мониторинга проводится SWOT-анализ реализуемой целевой модели наставничества (таб.1):

Таблица 4.

Форма SWOT-анализа

Факторы SWOT	Эффекты	Риски
Внутренний контур	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешний контур	Возможности	Угрозы

Метод сбора данных – анкетирование. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. SWOT-анализ проводит куратор модели (анкета 1). Анкета учитывает особенности требований к основным формам наставничества и является универсальной.

Для оценки соответствия условий организации целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2» принципам, современным технологиям и подходам используется анкета куратора (анкета 2).

Оцениваемые показатели:

- эффекты и риски;
- процент участия наставляемых в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, тематических профильных сменах или пробах;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе лицея;
- количество статей, исследований написанных наставляемыми;
- количество наставляемых планирующих стать наставниками в следующем году.

В рамках второго этапа проводится оценка:

- мотивационно-личностного и профессионального роста участников целевой модели наставничества;
- метапредметных навыков и уровня вовлеченности;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Используемые диагностики:

- диагностика поведенческой сферы и личности ребенка (тест школьной тревожности Филлипса);
- изучение мотивационного поля (методика «Встреча», модифицированный вариант анкеты школьной мотивации Н.Г. Лусканова);
- диагностика эмоционально-волевой сферы (восьмицветовой тест М. Люшера);
- изучение направленности личности (методика В. Смекала и М. Кучера, анкета Б. Басса);
- адаптация (анкета «Учебные затруднения»);
- изучение общей самооценки (опросник Казанцевой Г.Н.);
- профориентационные пробы (тест Е.А. Климова, выбор сферы деятельности);
- диагностика интересов школьников (тест "Кругозор школьника");
- проективные методики «Человек под дождем»;
- экспресс-диагностика социальных ценностей личности;
- Опросник «Определение уровня конфликтостойчивости» и другие.

9. Планируемые результаты реализации

В ходе реализации Целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2» ожидаются следующие результаты:

- 1) измеримое улучшение организационно-педагогических, организационно-методических, материально-технических, финансово-экономических, психолого-педагогических условий и ресурсов;
- 2) развитие личности наставляемых, раскрытие их потенциалов;
- 3) рост числа наставляемых, владеющих метакомпетенциями, способных строить индивидуальные образовательные маршруты;
- 4) улучшение психолого-педагогического климата;
- 5) сформированная открытая и эффективная экосистема МБОУ «Лицей №2» реализующая формы наставничества.

Литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022).
2. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «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».
3. Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 18 октября 2013 года № 544н, с изм. 05.08.2016 №422н, с изм от 01.09.2022).