



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

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Лицей №2» города  
Нижневартовска

\_\_\_\_\_ Т.Р. Фарберова  
Приказ № \_\_\_ от «31» августа 2023г.

Принята на заседании  
Педагогического совета  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Лицей №2» города Нижневартовска  
Протокол №1 от «31» августа 2023г.

**Целевая модель наставничества МБОУ «Лицей №2  
на 2023-2024 учебный год**

Нижневартовск, 2023

## Оглавление

Пояснительная записка .....	3
1. Общие положения .....	4
2. Термины и определения.....	4
3. Концептуальное обоснование .....	5
4. Структурные компоненты целевой модели наставничества.....	7
4.1. Внутренний контур: МБОУ «Лицей №2».....	8
4.2. Внешний контур: уровни управления образования.....	9
5. Модели и формы наставничества .....	11
6. Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества .....	13
7. Условия и ресурсы для внедрения и реализации целевой модели наставничества...16	
7.1. Кадровые условия и ресурсы .....	16
7.2. Материально-технические условия и ресурсы.....	18
7.3. Финансово-экономические условия .....	18
7.4. Психолого-педагогические условия.....	18
8. Механизм отбора наставников и наставляемых .....	19
8.1. Процесс формирования наставнических пар .....	19
8.2. Процесс закрепления наставнических пар .....	19
8.3. Критерии эффективности работы наставника.....	19
8.4. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого (на примере педагога).....	19
9. Мониторинг и оценка результатов реализации.....	20
10. Планируемые результаты реализации целевой модели наставничества .....	22
Литература .....	22
Подпрограмма 1. Наставничество обучающихся в сфере выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей .....	23
Подпрограмма 2. Наставничество обучающихся в сфере самоопределения и профессиональной ориентации .....	25
Подпрограмма 3. Наставничество молодых педагогов, вновь устроившихся учителей ..28	

## Пояснительная записка

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

**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:** подготовительный период (август - сентябрь), организационный период (октябрь), основной период (октябрь – май), завершающий период (июнь).

**Срок реализации:** сентябрь 2023 - июнь 2024.

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

## 1. Общие положения

1.1. Настоящая целевая модель наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №2» (далее - МБОУ «Лицей №2») разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием подпрограмм наставничества в МБОУ «Лицей №2».

1.2. **Целью внедрения целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2»** является создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов наставничества в МБОУ «Лицей №2».

### 1.3. Задачи целевой модели наставничества:

- 1) разработать и реализовать мероприятия «дорожной карты» целевой модели наставничества;
- 2) разработать и реализовать подпрограммы целевой модели наставничества;
- 3) провести персонифицированный учет наставников и наставляемых целевой модели наставничества;
- 4) сформировать базы данных подпрограмм наставничества;
- 5) создать кадровые, финансовые, материально-технические, психолого-педагогические условия для реализации целевой модели наставничества;
- 6) сформировать открытую и эффективную экосистему МБОУ «Лицей №2» реализующую формы наставничества, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.4. С точки зрения системы целевая модель наставничества МБОУ «Лицей №2» представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса, целевая модель наставничества МБОУ «Лицей №2» описывает этапы реализации подпрограмм наставничества и роли участников, организующих эти этапы, результаты внедрения.

1.5. Внедрение целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2» осуществляется субъектами МБОУ «Лицей №2» в соответствии с этапами, условиями, показателями, приведенными в настоящей целевой модели.

## 2. 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, личного 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.

### 3. Концептуальное обоснование

Целевая модель наставничества МБОУ «Лицей №2» опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения в МБОУ «Лицей №2» и последующего развития механизмов наставничества обучающихся, педагогических работников, родителей. Наставническая деятельность регламентируется *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»;

*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.»;
- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 25.03.2022 №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».

*лицейский 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.

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.

#### **4. Структурные компоненты целевой модели наставничества**

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.

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.

#### **4.1. 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 контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сетевом взаимодействии с БУ «Нижевартровский социально-гуманитарный колледж», федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Нижевартровский государственный университет», участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);
- осуществить организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2»;
- создать условия по координации и мониторингу реализации целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2».

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 Совете наставников 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.

#### **4.2. Внешний контур: уровни управления образования**

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.

Таблица 1.

**Компоненты системы наставничества**

<b>Ценностно-смысловой</b>	<b>Содержательный</b>	<b>Технологический</b>	<b>Оценочно-диагностический</b>
<p><b>Наставничество</b> – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p><b>Объект</b> наставничества – процесс передачи опыта.</p> <p><b>Субъекты:</b> наставники и наставляемые.</p>	<p><b>Работа с</b> внутренним и внешним контуром (наставниками, наставляемыми, социальными партнерами)</p>	<p>Используются проектные, интерактивные, ИКТ – технологии.</p> <p>Проводятся тренинги, консультации, собеседования, мастер классы.</p>	<p><b>Мониторинг и оценка параметров программы по двум этапам:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• оценка качества процесса реализации целевой модели наставничества;</li> <li>• оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.</li> </ul>

## 5. Модели и формы наставничества

Изучение нормативно правовых актов Российской Федерации, анализ организационно-методической основы методологии (целевой модели) наставничества выявил следующие модели и формы наставничества:

**Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»)** – это взаимодействие между учителем стажером и молодым специалистом в течение определенного периода времени.

**Ситуационное наставничество** - подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи, когда наставляемый нуждается в указаниях и рекомендациях.

**Партнерское наставничество** - первый вариант, когда друг с другом взаимодействуют пары молодых специалистов, один из которых уже имеет небольшой опыт работы в образовательной организации и становится наставником, а другой – выпускник или стажер – только приступает к работе. Второй вариант основан на взаимодействии двух учителей, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной предметной области, которые требуются другому сотруднику.

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** - наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

**Скоростное наставничество** – это однократные встречи наставника с наставляемыми с целью индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

**Флэш-наставничество** – наставник в течение часа делится с наставляемыми своим жизненным опытом и дает некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет.

**Виртуальное наставничество** - модель осуществляется в рамках дистанционного обучения, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга специалистов.

### Формы наставничества

**Индивидуальная** - предполагает персонализированное сопровождение наставником педагога, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

**Групповая** - сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы педагогов, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

**Коллективная** - организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) педагогов, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

**Взаимная** - организация взаимной поддержки педагогов, обладающих разными типами образовательных дефицитов.

**Онлайн** - поддержка педагогов, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.).

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности МБОУ «Лицей №2» предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: **наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и

поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.; **наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

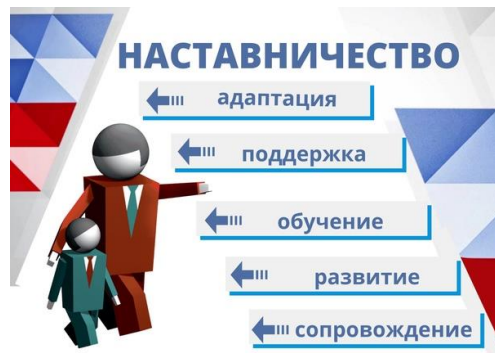
Наставниками могут быть обучающиеся, студенты, учителя, заместители директора, родители обучающихся, сотрудники сторонних организаций.

Наставляемыми могут стать обучающийся, молодой специалист, учитель, родитель.

В зависимости от условий реализации подпрограмм целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2», выделены семь форм наставничества:

- «руководитель – учитель»;
- «учитель – учитель»;
- «учитель – ученик»;
- «ученик – ученик»;
- «учитель – родитель»;
- «родитель – ученик»;
- «родитель – родитель».

Каждая из указанных форм предполагает использование единой методологии ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников подпрограммы.



решение определенного круга задач и проблем с наставничества, частично видоизмененной с учетом

В приложении целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2» представлены основные подпрограммы модели, которые описывают выше представленные формы.

### 6. Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества

№	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат	Сроки	Ответственные
<b>1. Реализация и актуализация нормативно-правовых и организационно-методических документов по развитию целевой модели наставничества</b>					
1.1.	Разработка целевой программы наставничества на 2023-2024гг.	100%	наличие целевой модели наставничества	июль	заместитель директора по учебной работе
1.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подготовка и принятие локальных нормативно правовых актов:</li> <li>• Приказ о разработке целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2»;</li> <li>• Приказ о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ «Лицей №2»;</li> <li>• Приказ об утверждении плана реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Лицей №2»;</li> <li>• Приказ об утверждении Положения о наставничестве в МБОУ «Лицей №2»;</li> <li>• Приказ о назначении куратора и наставников проекта в МБОУ «Лицей №2»;</li> <li>• Приказ о закреплении наставнических пар в МБОУ «Лицей №2»;</li> <li>• Подготовка персонализированных программ наставничества.</li> </ul>	100%	наличие приказов, программ, протокол заседания Педагогического совета, Положение о наставничестве в МБОУ «Лицей №2».	сентябрь	педагоги-наставники заместитель директора по учебной работе
1.3.	Наполнение и обновление раздела «Наставничество» на сайте.	100%	Наличие раздела на сайте с содержательным наполнением	постоянно	педагоги-наставники заместитель директора по учебной работе
1.4.	Создание Совета наставников.	100%	Наличие Совета наставников	сентябрь	педагоги-наставники заместитель директора по учебной работе
1.5.	Оценка реализации персонализированных программ наставничества.	1	справка	апрель	заместитель директора по учебной работе
1.6.	Проведение самодиагностики по результатам реализации дорожной карты целевой модели наставничества	1	Справка по результатам самореализации	май	заместитель директора по учебной работе
1.7.	Мониторинг эффективности целевой модели наставничества	1	Аналитический отчет	май	заместитель директора по учебной работе
1.8.	Мониторинг эффективности мер и управленческих решений по внедрению целевой модели наставничества	1	Аналитические материалы	июнь	заместитель директора по учебной работе
<b>2. Создание информационно-коммуникативного пространства для развития целевой модели наставничества</b>					

2.1.	Формирование базы наставников. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества	1	Банк данных наставников	сентябрь-октябрь	заместитель директора по учебной работе
2.2.	Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества	1	Аналитическая справка об отборе наставников	сентябрь-октябрь	заместитель директора по учебной работе
2.3.	Организация и осуществление работы наставнических пар: <ul style="list-style-type: none"> <li>• формирование наставнических пар;</li> <li>• разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары;</li> <li>• организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару.</li> </ul>		приказ	сентябрь-октябрь	педагоги-наставники заместитель директора по учебной работе
2.4.	Повышение квалификации педагогических работников.	1	мониторинг курсов повышения квалификации	в течение года	заместитель директора по учебной работе
2.5.	Организация и проведение мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Круглый стол с молодыми специалистами. Организация наставничества.</li> <li>• Панельная дискуссия «Достижение метапредметных результатов ФГОС общего образования через проектную и исследовательскую деятельность».</li> <li>• Семинар-практикум: «Об организации и проведении семинара-практикума «Инструменты самоопределения и профориентации с обучающимися как важное направление в деятельности педагогов-психологов и классных руководителей»».</li> <li>• Семинар-практикум: «Основные содержательные и методические аспекты формирования и оценки функциональной грамотности».</li> <li>• Профессиональное становление молодого учителя (отчет наставников).</li> </ul>	4		10.10.2023 21.11.2023 23.01.2024 22.03.2024 13.05.2024	
2.6.	Информационное освещение внедрения целевой модели наставничества, лучших наставников на сайте лицея.	25	информационное освещение	постоянно	педагоги-наставники заместитель директора по учебной работе
<b>3. Выявление и распространение лучших практик наставничества</b>					
3.1.	Участие в муниципальном форуме «Педагог НВ».	1	участие в форуме	ежегодно	заместитель директора по учебной работе
3.2.	Участие в муниципальных конкурсах профессионального	4	мониторинг участия в	ежегодно	заместитель директора по

	мастерства «Педагог года города Нижневартовска», «Педагогический дебют», «Педагог-Югры», муниципальных моделей наставничества и менторства ХМАО-Югры		конкурсах		учебной работе
3.3.	Трансляция лучших практик наставничества обучающихся	10	представление практик	в течение года	заместитель директора по учебной работе
<b>4. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества</b>					
4.1.	Наличие реализующей целевой модели наставничества	2023-100% 2024-100%	Аналитический отчет	май	заместитель директора по учебной работе
4.2.	Доля учителей - молодых специалистов, с опытом работы от 0 до 3 лет, вошедших в целевую модель наставничества	2023-55% 2024-70%	Аналитический отчет	май	заместитель директора по учебной работе
4.3.	Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в целевую модель наставничества в роли наставляемого	2023-50% 2024-70%	Аналитический отчет	май	заместитель директора по учебной работе
4.4.	Доля детей в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в целевую модель наставничества в роли наставника	2023-100% 2024-100%	Аналитический отчет	май	заместитель директора по учебной работе
4.5.	Доля предприятий (организаций), государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, предоставивших своих наставников	2023-5% 2024-10%	Аналитический отчет	май	заместитель директора по учебной работе

## **7. Условия и ресурсы для внедрения и реализации целевой модели наставничества**

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:

### **7.1. Кадровые условия и ресурсы**

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

**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. родитель.

**Наставники** формируются 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.

Наставляемыми могут быть обучающиеся, родители, учителя.

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.

Направления наставничества с родителем:

- оказание помощи в развитии детско-родительских отношений (семьями из «группы риска», многодетными и неполными и др.).

**Педагог-психолог** назначается решением директора МБОУ «Лицей №2. Должность – педагог-психолог. Опыт работы в должности от 1 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 лица актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства.

## **7.2. Материально-технические условия и ресурсы**

Материально-технические условия и ресурсы МБОУ «Лицей №2» включают:

- учебный класс, кабинет психолога для проведения индивидуальных, групповых встреч наставников с наставляемыми;
- доска объявлений, почтовые сообщения цифровой платформы «ГИС: образование Югры», «Сферум»;
- широкополосный интернет со скоростью 100Мбит/сек;
- средства для организации видеоконференцсвязи «Сферум».

## **7.3 Финансово-экономические условия**

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.

## **7.4. Психолого-педагогические условия**

Психолого–педагогические условия включают в себя меры по психолого-педагогическому сопровождению наставляемых. 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.

## **8. Механизм отбора наставников и наставляемых**

Для отбора наставников необходимо:

- провести анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества;
- выбрать из сформированной базы наставников, наиболее подходящих под требования к наставникам;
- провести собеседование с потенциальными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу наставников.

Обсуждение кандидатур проводится на методическом совете МБОУ «Лицей №2».

### **8.1. Процесс формирования наставнических пар**

Формирование наставнических пар осуществляется после знакомства с целевой моделью наставничества на добровольной основе и утверждается приказом директора. Основные критерии формирования наставнических пар:

- компетентностный опыт наставника должен соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать.

### **8.2. Процесс закрепления наставнических пар**

Процесс закрепления наставнических пар оформляется приказом директора МБОУ «Лицей №2». Основанием для приказа является обоюдное согласие потенциального наставника и наставляемого.

### **8.3. Критерии эффективности работы наставника**

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.

### **8.4. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого (на примере педагога)**

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого – это долгосрочная (2-3 года) образовательная программа педагогического работника, реализуемая в рамках целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2».

*Алгоритм* разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции:

1. **Самоопределение (саморефлексия)** – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося а в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.

2. **Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов** (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровье сбережение обучающихся).

3. **Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов** в педагогическом контексте лица (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровье сбережение обучающихся).

4. **Составление дорожной карты** ИОМ, включающей:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

5. **Реализация дорожной карты** (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам).

6. **Корректировка дорожной карты** (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.

7. **Рефлексивный анализ эффективности ИОМ** (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).

Индивидуальный образовательный маршрут педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

## **9. Мониторинг и оценка результатов 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 целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №2» 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 1

#### 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 (восьми цветовой 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.

## **10. Планируемые результаты реализации целевой модели наставничества**

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

- 1) измеримое улучшение организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых показателей МБОУ «Лицей №2»;
- 2) улучшение психолого-педагогического климата в МБОУ «Лицей №2»;
- 3) развитие личности наставляемых, раскрытие их потенциалов;
- 4) рост числа наставляемых, владеющих метакомпетенциями, способных строить индивидуальные образовательные маршруты;
- 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 имз. 05.08.216 №422н, с изм от 01.09.2022).

## **Подпрограмма 1. Наставничество обучающихся в сфере выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей**

Форма наставничества «учитель-ученик».

**Цель:** создание условий для выявления, развития, социальной поддержки талантливых детей, реализации их способностей, обеспечения их всестороннего развития, образования, профессионального самоопределения.

### **Задачи:**

- 1) систематизировать диагностический инструментарий по выявлению талантливых детей;
- 2) провести диагностику и выявить одаренных обучающихся;
- 3) выстроить индивидуальные образовательных маршруты для одаренных обучающихся;
- 4) совершенствовать «гибкие навыки» учащихся (soft skills);
- 5) развивать компетенций учащихся (hard-skills) в направлениях инженерно-технического творчества
- 6) информировать родителей (законных представителей) о возможностях дополнительного образования, профильных сменах регионального центра выявления и поддержки детей, проявивших выдающиеся способности «Месторождение талантов», федерального образовательного центра «Сириус»;
- 7) развивать систему поддержки и поощрения педагогов, ведущих активную работу по выявлению и развитию одаренных детей;
- 8) обеспечить психолого-педагогическое сопровождение одаренных детей;
- 9) внедрить цифровую образовательную платформу «ГлобалЛаб» (30 обучающихся - 30 лицензий) для развития проектной и исследовательской естественно – научной деятельности обучающихся лица при сопровождении наставников из числа учителей –предметников;
- 10) привлечь к участию 100 % обучающихся 5-11 классов и обеспечить выход в финал конкурса «Большая перемена» по выявлению обучающихся с активной жизненной позицией, нестандартным мышлением, творческими способностями с целью создания равных стартовых возможностей формирования компетенций для эффективного саморазвития обучающихся;
- 11) продолжить работу по привлечению обучающихся лица к участию во Всероссийской олимпиаде школьников;
- 12) продолжить работу по привлечению обучающихся лица (не менее 10) к участию во всероссийском конкурсе научно-технологических проектов «Большие вызовы»;
- 13) продолжить работу по привлечению обучающихся к национальной технологической олимпиаде (НТО) (не менее 2) на уровне регионального трека, с выходом на всероссийский уровень.
- 14) привлечь обучающихся к участию в деятельности российского общества «Знание» для создания интеллектуального контента, организации обсуждения современных инновационных достижений (дискуссии, форумы, направленные на самоопределение учащейся молодежи в различных сферах деятельности, формирование человеческого капитала, создание «социального лифта»).

В целом, обеспечить раскрытие личностного потенциала талантливых детей, реализовать их способности, обеспечить их всестороннего развитие, образование, профессиональное самоопределение.

**Оцениваемые показатели:**

- наличие индивидуальных образовательных маршрутов одаренных детей;
- количество участников, призеров, победителей Всероссийской олимпиады школьников;
- количество участников, призеров, победителей конкурсов «Большая перемена», «Большие вызовы», национальной технологической олимпиады, «Шаг в будущее», «Шаг в будущее, Юниор»;
- количество обучающихся участников российского общества «Знание»

**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 диагностики по выявлению одаренных детей, 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 талантливых детей проводится анализ эффективности мер и управленческих решений, принимаются решения об их результативности, целесообразности и перспективах дальнейшей реализации.

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

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для активизации и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.</p> <p>Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыкам. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог.</p>	<p>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель, призер олимпиад и конкурсов, обладающий лидерскими и организаторскими качества, принимающий активное участие в жизни лица. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития.</p>

**Область применения.** Форма наставничества «учитель – ученик» может быть использована в построении индивидуального образовательного маршрута обучающегося, самоопределении и профориентации.



## Подпрограмма 2. Наставничество обучающихся в сфере самоопределения и профессиональной ориентации

Форма наставничества «учитель-ученик», «ученик-ученик».

**Цель:** создание условий для сопровождения профессионального самоопределения обучающихся.

### **Задачи:**

- 1) провести диагностику способностей и компетенций по самоопределению и профессиональной ориентации у обучающихся 8-11 классов;
- 2) оказать помощь обучающимся в построении индивидуальной образовательной траектории и дальнейшего профессионального маршрута;
- 3) совершенствовать «гибкие навыки» обучающихся 8-11 классов (способность планировать, ставить цели, определять приоритеты, совершать осознанный выбор в определенных ситуациях);
- 4) информировать родителей (законных представителей) о возможностях дополнительного образования, профильных сменах регионального центра выявления и поддержки детей, проявивших выдающиеся способности «Месторождение талантов», федерального образовательного центра «Сириус»;
- 5) обеспечить раннюю профориентацию у обучающихся, обучающихся с ОВЗ, формировать у обучающихся потребность к приобретению или выбору будущей профессии
- 6) осуществлять психолого-педагогическую поддержку, консультационную помощь обучающимся в их профессиональной ориентации;
- 7) обеспечить информированность обучающихся об особенностях различных сфер профессиональной деятельности;
- 8) развивать конкурсное движение профориентационной направленности:
  - привлечь к участию 100% обучающихся 1-4 классов к программе развития социальной активности «Орлята России»;
  - привлечь к участию 100 % обучающихся 5-11 классов и обеспечить выход в финал конкурса «Большая перемена»;
  - обеспечить 100% охват обучающихся 1-11 классов во всероссийском форуме профессиональной ориентации «Проектория»;
  - обеспечить 100% охват обучающихся 6-10 классов в проекте ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее», выход в финал не менее 2 обучающихся лица;
  - обеспечить 100% охват обучающихся 8 -11 классов на профессиональном агрегаторе Zасобой и PROFSTORIES;
  - привлечь обучающихся к участию в деятельности российского общества «Знание» направленного на самоопределение учащейся молодежи в различных сферах деятельности.

В целом, обеспечить раскрытие личностного потенциала обучающихся лица, их самоопределение и профессиональную ориентацию.

### **Оцениваемые показатели:**

- наличие индивидуальной образовательной траектории и дальнейшего профессионального маршрута;
- сформированные «гибкие навыки» у обучающихся 8-11 классов;

- 100% охват обучающихся 1-4 классов в программе развития социальной активности «Орлята России»;
- 100 % охват обучающихся 5-11 классов, выход 1 обучающегося в финал конкурса «Большая перемена»;
- 100% охват обучающихся 1-11 классов во всероссийском форуме профессиональной ориентации «Проектория»;
- 100% охват обучающихся 6-10 классов в проекте ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее», выход в финал 2 обучающихся лица;
- 100% охват обучающихся 8 -11 классов на профессиональном агрегаторе Zасобой и PROFSTORIES;
- количество обучающихся участников российского общества «Знание»

#### **Ожидаемые результаты:**

- повышение уровня включенности обучающихся лица в проекты ранней профессиональной ориентации;
- рост числа победителей, призеров, участников проектов ранней профессиональной ориентации;
- сетевое взаимодействие с ФГБОУ ВО НВГУ, БУ «Нижевартковский социально-гуманитарный колледж»;
- положительный опыт лица в профориентационной работе;
- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа лица.

**Основные методы сбора информации:** результаты диагностики способностей и компетенций по самоопределению и профессиональной ориентации у обучающихся 8-11 классов, мониторинг участия в проектах, 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 участия в проектах профессиональной ориентации проводится анализ эффективности мер и управленческих решений, принимаются решения об их результативности, целесообразности и перспективах дальнейшей реализации.

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

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для активизации и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.	Обучающийся, у которого не сформированы представления о профессиях и специальностях, востребованных для эффективного социально-экономического развития региона.
Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий	Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы,

<p>активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.</p>	<p>отстраненный от коллектива.</p> <p>Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>
--	---

**Область применения.** Форма наставничества «учитель – ученик», «ученик-ученик» может быть использована в построении индивидуальной образовательной траектории и дальнейшего профессионального маршрута обучающегося.

### **Подпрограмма 3. Наставничество молодых педагогов, вновь устроившихся учителей**

Форма наставничества «учитель-учитель».

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.

#### **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 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.

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

Наставник	Наставляемый
<p><b>Наставник-стажер</b>-опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p><b>Наставник-консультант</b>—создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p><b>Наставник-предметник</b>—опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.</p> <p><b>Вновь устроившийся педагог</b> - находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p><b>Педагог</b>, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

### Возможные модели взаимодействия в форме наставничества «учитель – учитель».

Модель 1. Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько

воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. *Формами и методами организации работы* с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три–пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

Модель 2. Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.). Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

Модель 3. Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

Модель 4. Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации,

муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом.

**Область применения.** Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована в построении индивидуальной образовательной траектории профессионального развития учителя, профилактики профессионального выгорания, как часть реализации программы повышения квалификации.