

Утверждена на Управляющем Совете лицея

Принята

протокол №1 от 30 августа 2022 года
Председатель Управляющего Совета
«Университетский лицей»



/Суржикова И.В./



на заседании Педагогического Совета
МОУ «Университетский лицей» МОУ
протокол № 1 от 30 августа 2022 года



Директор лицея /Пекарчик Н.В./

Программа
наставничества в рамках целевой модели
наставничества обучающихся
в МОУ «Университетский лицей»
на 2022-2026 годы

Оглавление

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	6
ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЛИЦЕЕ	6
1. Ученик – ученик	6
<i>Характеристика участников формы наставничества «ученик-ученик»</i>	<i>7</i>
<i>Возможные варианты наставничества «ученик – ученик»</i>	<i>8</i>
<i>Область применения в рамках образовательной программы</i>	<i>8</i>
<i>Схема реализации формы наставничества «ученик-ученик»</i>	<i>8</i>
2. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»	9
<i>Характеристика участников формы наставничества «учитель-учитель»</i>	<i>10</i>
<i>Возможные варианты наставничества «учитель – учитель»</i>	<i>11</i>
<i>Область применения в рамках образовательной программы</i>	<i>11</i>
<i>Схема реализации формы наставничества «учитель-учитель»</i>	<i>11</i>
3. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧЕНИК»	12
<i>Характеристика участников формы наставничества «работодатель-ученик»</i>	<i>13</i>
<i>Возможные варианты наставничества «работодатель – ученик»</i>	<i>14</i>
<i>Область применения в рамках образовательной программы</i>	<i>14</i>
<i>Схема реализации формы наставничества «работодатель-ученик»</i>	<i>14</i>
<i>Формирование базы наставников и наставляемых</i>	<i>15</i>
МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	16
МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	16
МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ВСЕХ ПРОГРАММ НА ВСЕХ УЧАСТНИКОВ.....	18
МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ.....	19
ДОРОЖНАЯ КАРТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МОУ «УНИВЕРСИТЕТСКИЙ ЛИЦЕЙ» НА 2022 – 2023 УЧЕБНЫЙ ГОД	20
ПРИЛОЖЕНИЯ	26
РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	26
Индикаторы оценки влияния Программы на всех участников в лицее (за учебный год)	27

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Университетский лицей» разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование", во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-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 (далее – Целевая модель).

Целью Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, молодых специалистов.

Задачами Программы являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

В программе используются следующие понятия и термины:

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

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

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

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

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

Куратор - сотрудник организации, 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.

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

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

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

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

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует благотворительную деятельность, стажировки и т.д.).

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

В ходе анализа образовательной деятельности школы выявлены проблемы, которые необходимо решать:

- недостаточный уровень освоения инновационных технологий как способа оптимизации образовательного процесса;
- требует пристального внимания реализация программы управления качеством образования в целях недопущения снижения качественных показателей, особенно на уровне основного общего образования;
- недостаточная активность педагогов в работе по обобщению и трансляции педагогического опыта.

В целях реализации национальной образовательной политики, опираясь на понимание роли качества образования, педагогический коллектив лицея считает, что одним из инструментов решения имеющихся проблем может стать реализация Программы наставничества. В образовательном учреждении сложилась система наставничества, которая легла в основу настоящей программы.

Нормативно-правовые основы Программы наставничества

- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Университетский лицей»;
- Отчет по результатам самообследования МОУ «Университетский лицей»;
- Положения о наставничестве.

Формы наставничества в лицее

1. Ученик – ученик.

Взаимодействие учащихся лицея, при котором один из них находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого без строгой субординации.

Цель:

Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Улучшение образовательных результатов и мотивации.

Задачи:

- Помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри лицея;
- формирование устойчивого лицейского сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Построение лицейского сообщества

Процесс формирования **лицейского сообщества** базируется на принципах эффективности лицея, лидерства, коллегиальности, демократии и интереса лицеистов друг к другу.

Лицейское сообщество необходимо для решения сразу нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников наставнических отношений. Оно является изначальным и конечным пунктами сборки системы при реализации модели наставничества. Лицейское сообщество предполагает активное сотрудничество, связь лицеистов и учителей, а также администрации и родителей в процессе творческого решения всех проблем – от образовательных до поведенческих.

Важный элемент лицейского сообщества – сообщество благодарных выпускников – способ создания комфортной среды в лицее и социуме вокруг лицея.

Ожидаемые результаты:

1. Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития и самореализации;
2. снижение доли ценностно-дезориентированной молодёжи;
3. активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
4. улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление лицейского сообщества.

Оцениваемые результаты:

1. повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри лицея;
2. количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов лицеистов;
3. увеличение числа лицеистов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
4. увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Характеристика участников формы наставничества «ученик-ученик»

Наставник	Наставляемый	
	<i>Пассивный</i>	<i>Активный</i>
<i>Кто может быть</i> -ответственный, социально активный ученик с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. -участник образовательных, спортивных, творческих проектов. -человек, увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим людям. -человек, являющийся образцом для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности	Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри лицея и его сообщества.	Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развивать собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты наставничества «ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины
«Лидер - равнодушный»	Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в лицейское сообщество
«Равный – равному»	Обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность
«Куратор – автор проекта»	Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки

Область применения в рамках образовательной программы

Место реализации	Мероприятия
МОУ «Университетский лицей» - в рамках учебной деятельности	Проектная деятельность, внеурочная работа
МОУ «Университетский лицей» - в рамках дополнительного образования	Проектная деятельность, участие в работе Со-управления, выездные мероприятия, мероприятия по плану МСО

Схема реализации формы наставничества «ученик-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в части «ученик-ученик».	Совет Со-управления
Отбор лицеистов из числа активных старшеклассников, самостоятельно выражающих желание помочь ученику.	Опрос. Отбор желающих в «Школу адаптеров». Выход в классы членов со-управления с предложением помощи учащимся, испытывающим трудности
Обучение наставников	Создание «Школы адаптеров» под руководством воспитательной и социально-психологической службы лицея, сотрудничество с молодежным центром «Смена»
Отбор лицеистов, испытывающих проблемы адаптации и мотивации, желающих принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Выход в классы представителей «Школы адаптеров». Анализ полученных результатов анкетирования
Формирование пар и групп наставничества	Встречи. Обсуждение имеющихся проблем

	и вопросов. Выстраивание индивидуальных маршрутов для пар и мини-групп (наставник-наставляемый).
Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Проведение всех запланированных мероприятий - по индивидуальным маршрутам по разным направлениям.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на Слете отличников, заключительном совете со-управления как лучших наставников, так и самых результативных наставляемых. Планирование работы на следующий учебный год.

2. Форма наставничества «учитель-учитель»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками учителем, оказывающим молодому коллеге разностороннюю поддержку.

Цель – успешное закрепление на месте работы или в должности учителя молодого специалиста, повышение профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри лицея, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
2. развивать интерес к методике построения и организации результативного учебно-воспитательного процесса;
3. ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
4. прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее;
5. ускорить процесс профессионального становления учителя.

Ожидаемые результаты:

1. высокий уровень включённости молодых специалистов и новых сотрудников в педагогическую деятельность и культурную жизнь лицея;

2. повышение уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста;
3. улучшение психологического климата в лицее;
4. повышение уровня образовательной подготовки молодого учителя;
5. молодые специалисты и новые сотрудники лицея получают необходимые для периода становления и профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, стимул и ресурс для комфортной адаптации и развития внутри лицея и профессии.

Оцениваемые результаты:

1. повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
2. рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в лицейском коллективе;
3. сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
4. рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Характеристика участников формы наставничества «учитель-учитель»

Наставник		Наставляемый	
<i>Кто может быть</i>		<i>Молодой специалист</i>	<i>Учитель</i>
<ul style="list-style-type: none"> • опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий, материалов, ведущий вебинаров и семинаров) • педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и лицейского сообществ; педагог, обладающий лидерскими, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 		Имеет малый опыт (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников			Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Наставник-консультант	Наставник-предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с	Опытный учитель того же предметного направления, что		

организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или учителя.	и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		
--	--	--	--

Возможные варианты наставничества «учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный учитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психологической поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог-новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Область применения в рамках образовательной программы

Создание педагогических проектов для реализации в МОУ «Университетский лицей», конкурсы, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методических материалов.

Схема реализации формы наставничества «учитель-учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в части «Учитель – учитель»	Педагогический совет, научно-методический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание	Представление наставников и молодых специалистов друг другу и коллективу лицея.

оказать помощь коллеге.	
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование.
Формирование пар, групп	Встречи, обсуждение вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение лучших наставников на педагогическом совете.

3. Форма наставничества «работодатель – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся старших классов лицея и представителей региональных предприятий (профессионалов), при котором наставник активизирует профессиональный личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учёбе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым, в зависимости от мотивации наставляемого (личная, профессиональная), может происходить прикладное знакомство с профессией.

Следует понимать термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия, который может иметь цель привлечь молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), а также осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

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

Задачи:

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

- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемые результаты:

1. повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
2. создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив;
3. рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

Оцениваемые результаты:

1. повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона лица;
2. численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
3. увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
4. численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
5. увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
6. увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
7. численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «работодатель-ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Кто может быть	Пассивный
-неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями) -обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением	Плохо мотивированный, дезориентированный ученик, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри лица и его сообщества	Социально активный ученик с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. -возможно, выпускник лицея, член сообщества благодарных выпускников.		
--	--	--

Возможные варианты наставничества «работодатель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник играет роль организатора и куратора.
«Работодатель – будущий сотрудник»	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Область применения в рамках образовательной программы

Место реализации	Мероприятия
МОУ «Университетский лицей» - в рамках учебной деятельности	Проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес - проекты, ярмарки.
МОУ «Университетский лицей» - в рамках дополнительного образования	Проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

Схема реализации формы наставничества «работодатель-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в части «работодатель – ученик».	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа опытных профессионалов, самостоятельно выражающих желание помочь ученику.	Анкетирование. Беседа.
Обучение наставников.	Беседа, мастер-классы, деловые игры (проводится куратором целевой модели)

	наставничества)
Проводится отбор обучающихся, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес-плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие Наставника.

Формирование базы наставников и наставляемых

Формирование базы наставников		Формирование базы наставляемых
Из числа внутреннего контура	Из числа внешнего контура	
<ul style="list-style-type: none"> - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личностного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией. 	<ul style="list-style-type: none"> - выпускников, заинтересованных в поддержке лица; - успешных профессионалов или общественных деятелей, которые имеют потребность передать свой опыт; - сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров. 	<ul style="list-style-type: none"> - информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; - проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников; - выявление конкретных проблем обучающихся лица, молодых специалистов и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества; - сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
<p>Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп</p>		

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри лица, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри лица и сотрудничающих с ним организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

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

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

SWOT-анализ проводит куратор программы.

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

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

Мониторинг и оценка влияния всех программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно - личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник - наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на лицейском уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение лицейского конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- создание на городском телевидении блока «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве»;
- создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте лицея;
- создание на сайте лицея методической копилки с программами наставничества.
- доска почета «Лучшие наставники»;
- награждение грамотами лицея "Лучший наставник";
- благодарственные письма родителям наставников из числа учеников;
- благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

**Дорожная карта по реализации Программы целевой модели наставничества
МОУ «Университетский лицей» на 2022 – 2023 учебный год**

№ п/п	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска Программы наставничества	Выбор форм и программ наставничества, исходя из потребностей лицей	<p>Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри лицей</p> <p>Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.</p> <p>Сформировать программу по следующим формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик»</p> <p>1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение классных часов. 4. Информирование на сайте</p>	<p>Сентябрь 2022 года</p> <p>Август 2022 года</p> <p>Август-сентябрь 2022 года</p> <p>Август-сентябрь 2022 года</p>	<p>Заместители директора, кураторы внедрения модели наставничества</p> <p>Директор лицей</p> <p>Куратор внедрения модели наставничества</p> <p>Директор лицей, администрация лицей, классные руководители</p>

		наставничества	лица. 5. Информирование внешней среды.		
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>1. Проведение анкетирования среди обучающихся / педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.</p> <p>3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, родители.</p> <p>4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций кафедр.</p>	Сентябрь - октябрь 2022 года	Заместители директора, классные руководители, педагогические работники
	Формирование базы наставляемых	Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Октябрь 2022	Куратор внедрения модели наставничества

			2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.			
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	<p>1. Опрос среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных Данных.</p> <p>3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников</p>	Октябрь 2022	Курагор внедрения модели наставничества	Директор лица
		Формирование базы наставников	<p>1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.</p> <p>2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся</p>	Октябрь 2022	Курагор внедрения модели наставничества	
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	<p>1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретного направления Программы.</p>	Октябрь 2022	Заместители директора	
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	<p>1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности</p>	Сентябрь 2022	Заместители директора, курагор внедрения модели	

			2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением Программы и графиков обучения наставников. 3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение	Сентябрь-октябрь 2022	наставничества Директор лица Заместитель директора по ВР, куратор внедрения модели наставничества
5.	Формирование наставнических пар, групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ опроса потенциальных наставников и сопоставление данных с потребностями наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Анализ групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	Октябрь 2022	Зам. директора по ВР, куратор внедрения модели наставничества, педагогические работники
		Закрепление наставнических пар /групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар / групп». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 3. Организация психологического	Октябрь 2022 Декабрь 2022 Октябрь 2022	Директор лица Педагогические Работники Педагог-психолог

				сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника			
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар /групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Сентябрь - октябрь 2022 года	Педагогические работники		
		Организация и проведение анкетирования	Форматы анкет обратной связи для текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками, промежуточной оценки	В течение года	Курагор внедрения модели наставничества		
7.	Анализ реализации программы наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	По завершении реализации годичной программы	Курагор внедрения модели наставничества		

			<p>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p> <p>3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников</p>	наставничества	
	Мотивация и поощрение наставников	<p>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>2. Благодарственные письма партнерам.</p>	<p>Май</p> <p>2022 года</p>	Директор лицея	
		<p>3. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, размещение информации на сайте лицея и организаций - партнеров.</p> <p>4. Проведение церемонии награждения знаком "Наставник года", "Лучшая пара".</p> <p>5. Информационное сопровождение внедрения методологии наставничества в лицее.</p>	<p>Апрель</p> <p>2022 года</p> <p>в течение года</p>	<p>Зам. директора по ВР,</p> <p>куратор внедрения модели наставничества</p>	

Приложения

Результаты мониторинга реализации программы наставничества

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе лица и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе лица в форме «учитель – учитель»;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе лица в форме «ученик – ученик»;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «работодатель – ученик»

**Индикаторы оценки влияния Программы на всех участников
в лицее (за учебный год)**

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	На входе в 2022	На выходе в 2023
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Успеваемость учащихся по лицее		
Качество обучения по лицее		
Процент учащихся, желающих высокой успеваемости		
Уровень сформированности гибких навыков учащихся.		
Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.		
Доля учащихся, посещающих спортивные секции		
Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне.		
Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности.		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов.		
Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру		

аттестации.		
Уровень закрепляемости молодых специалистов в лицее.		
Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения лицея учащимися).		
Уровень личностной тревожности учащихся.		
Эмоциональное состояние при посещении школы		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Уровень психологического комфорта в педагогическом коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		
Уровень профессионального выгорания педагогов.		
Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов		
Количество конфликтов с педагогического и родительского сообществ.		