

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №64»**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №64»**

Утверждено и введено в действие
приказом директора МБОУ «СОШ
№64» от 17.04.2023 года №106-1-од

Ижевск, 2023 год

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Полное наименование Программы</p>	<p>Программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №64»</p>
<p>Решение об утверждении Программы</p>	<p>Приказ директора МБОУ «СОШ №64» от 17.04.2023 года №160-1-ОД</p>
<p>Авторы-разработчики Программы</p>	<p>Романова И.М., заместитель директора по НМР, Жигалова О.С., заместитель директора по ВР</p>
<p>Нормативно-правовая база</p>	<p><i>Федеральный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; — Национальная образовательная инициатива "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010; — Распоряжение Минпросвещения России 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»; — Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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"); <p><i>Уровень субъекта РФ:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»; <p><i>Муниципальный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 4 марта 2022 года №100 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска»;

	<p><i>Уровень образовательной организации:</i> Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ №64» г. Ижевска. «Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ№64», Приложением №2 «Выплаты стимулирующего характера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы».</p>
Цель Программы	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 7 до 17 лет, педагогических работников разных уровней образования, молодых специалистов в МБОУ «СОШ №64»
Задачи Программы	<p>Разработка и реализация программ наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в лицее. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.</p>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> — Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов. — Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе; — Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования. — Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. — Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся. — Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.

	<ul style="list-style-type: none"> — Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий. — Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия. — Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации. — Формирования активной гражданской позиции лицейского сообщества. — Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях. — Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
<p>Реализуемые формы наставничества</p>	<p>В отношении <i>обучающихся</i> реализуются следующие формы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) «ученик – ученик»; 2) «студент – ученик»; 3) «работодатель – ученик». <p>В отношении <i>педагогических работников</i> реализуются следующие формы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) «педагог – педагог», 2) «руководитель образовательной организации – педагог», 3) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».
<p>Структура управления реализацией Программы</p>	<p><i>Директор лицея отвечает за</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Разработку и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. — Реализацию кадровой политики в Программе наставничества. — Назначение куратора. — Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества. <p><i>Куратор отвечает за</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Разработку Программы наставничества. — Разработку и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. — Формирование базы наставников и наставляемых. — Организацию обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). — Контроль за процессом реализации Программы наставничества — Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. — Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. — Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.

	<p><i>Наставник отвечает за</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Разработку и реализацию планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. — Разработку персонализированных программ наставничества. — Мотивационную (эмоционально — психологическая) поддержку наставляемого; — Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; — Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; — Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества. <p><i>Педагог-психолог отвечает за</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи. <p><i>Наставляемый отвечает за</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.
Система мониторинга	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. — Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<ul style="list-style-type: none"> — 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+"; — Поддержка системы наставничества через лицейское телевидение. — Создание на лицейском телевидении блока «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве». — Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте лицея. — Создание на лицейском сайте методической копилки с программами наставничества. — Доска почета «Лучшие наставники». — Награждение лицейскими грамотами "Лучший наставник" — Благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся. — Благодарственные письма на предприятия и организации наставников. — Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития лицея.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Настоящая программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Информационно-технологический лицей №24» (далее – Программа) 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 P-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).

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 7 до 17 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «СОШ №64».

Задачи Целевой модели наставничества МБОУ «СОШ №64»

- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
- Разработка и реализация программ наставничества.
- Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в лицее.
- Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
- Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации:

- обучающиеся,
- молодые специалисты,

— педагоги.

1.4. 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, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное 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.

2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Настоящая Целевая модель наставничества в МБОУ «СОШ №64», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Программа наставничества образовательного учреждения разработана на основании:

- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010;
- Распоряжения Минпросвещения России 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»;
- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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");
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;
- Приказа Управления образования Администрации города Ижевска от 4 марта 2022

года №100 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска»;

— Устава МБОУ «ИТ- лицей №24»;

Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества, принята на заседании педагогического совета МБОУ «СОШ №64» (от 18.03.2022 года протокол №3), утверждена директором МБОУ «СОШ№64» (приказ от 20.04.2022 № 140 п.1).

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

— Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

— Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

— Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

— Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

— Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников лицея, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

— Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.

— Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.

— Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

— Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

— Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

— Формирования активной гражданской позиции лицейского сообщества.

— Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

— Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

— Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

— Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

— Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.;

— Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Функции (конкретные трудовые действия) участников в рамках реализуемой Программы:

Уровни структуры	Направления деятельности.
Директор МБОУ «СОШ №64»	<ul style="list-style-type: none"> — Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. — Реализация кадровой политики в Программе наставничества. — Назначение куратора. — Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	<ul style="list-style-type: none"> — Разработка Программы наставничества. — Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. — Формирование базы наставников и наставляемых. — Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). — Контроль процесса Реализации Программы наставничества — Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. — Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. — Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	<ul style="list-style-type: none"> — Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. — Разработка персонализированных программ наставничества. — Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого; — Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; — Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; — Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> — Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	<ul style="list-style-type: none"> — Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «ИТ- ЛИЦЕЙ №24»

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

- *Наставляемый* – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- *Наставник* – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- *Куратор* – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

Формирование этих баз осуществляется директором лицея, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами лицея, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование *базы наставляемых*:

- ✓ из числа обучающихся:
 - проявивших выдающиеся способности;
 - демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
 - с ограниченными возможностями здоровья;
 - попавших в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющих проблемы с поведением;
 - не принимающих участие в жизни лицея, отстраненных от коллектива
- ✓ из числа педагогов:
 - молодых специалистов;
 - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование *базы наставников* из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей (законных представителей) обучающихся активных участников родительских или управляющих советов;
- студентов, оказывающих помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала, успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого

студенческого и школьного сообществ;
 — ветеранов педагогического труда.

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

6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> — Создание благоприятных условий для запуска программы. — Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. — Выбор аудитории для поиска наставников. — Информирование и выбор форм наставничества. — На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>
Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> — Выявление конкретных проблем обучающихся лица, которые можно решить с помощью наставничества. — Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Сформированная база наставляемых с картойзапросов.
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированиюбазы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> — педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; — студентов, оказывающих помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; — родителей (законных представителей) обучающихся – активных 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Этапы	Мероприятия	Результат
	<p>участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;</p> <p>— сотрудников предприятия</p>	
Отбор и обучение наставников	<p>— Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>— Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование с наставниками.</p> <p>Программа обучения</p>
Формирование наставнических пар/групп	<p>— Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>— Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</p>	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группетак, чтобы они были максимальнокомфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <p>— встречу-знакомство,</p> <p>— пробную рабочую встречу,</p> <p>— встречу-планирование,</p> <p>— комплекс последовательных встреч,</p> <p>— итоговую встречу.</p>	<p>Мониторинг:</p> <p>— сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы наставляемых:</p> <p>— сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</p>

Этапы	Мероприятия	Результат
Завершение программы наставничества	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы школы наставников Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «СОШ №64»

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «СОШ №64» в данной Целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества:

- «ученик – ученик»,
- «учитель – учитель»,
- «работодатель – ученик».

Форма наставничества «ученик – ученик»

Цель - улучшение образовательных результатов и мотивации.

Задачи:

- помочь в определении личных образовательных перспектив;
- научить решать конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные;
- помочь в осознанном выборе дальнейших траекторий обучения;
- помочь в формировании навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- помочь в приобретении нового опыта и развитии новых навыков и компетенций;
- формирование устойчивого лицейского сообщества.

Ожидаемые результаты:

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

Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и

культурных проектов обучающихся;

— увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

— увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Характеристика участников формы наставничества «ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<p>Кто может быть</p> <p>— Ответственный, социально активный обучающийся с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды</p> <p>— Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.</p> <p>— 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</p>	<p>Дезориентированный обучающийся старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри лица и ее сообщества</p>	<p>Мотивированный к получению большего объема информации об Образовательных возможностях обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения</p>

Возможные варианты программы наставничества «ученик – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины
«Лидер – равнодушный»	Психологическая и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество
«Равный – равному»	Обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность
«Куратор – автор»	Совместная работа над проектом (творческим,

Формы взаимодействия	Цель
проекта»	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
МБОУ «СОШ№64» - в рамках учебной деятельности	проектная деятельность, внеурочная работа,
МБОУ «СОШ№64» - в рамках дополнительного образования	проектная деятельность, участие в работе ДОО и ДОД с лидером- наставником, создание продукта, выездные мероприятия

Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «ученик –ученик».	— Педагогический совет; — Общий сбор – фестиваль ДОО и ДОД лицея
Проводится отбор наставников из числа активных студентов, самостоятельно выражающих желание помочь ученику.	— Анкетирование. — Использование базы наставников
Обучение наставников	— Работа по плану городской Школы Актива города Ижевска
Проводится отбор обучающихся, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	— Анкетирование — Листы опроса — Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп.	— После встреч, обсуждения вопросов
Творческая деятельность. Успешная адаптация.	— Проведение всех запланированных мероприятий. — Тестирование
Рефлексия реализации формы наставничества.	— Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	— Поощрение на педагогическом совете или заседании Совета командиров

Форма наставничества «учитель – учитель»

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

Цель - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь лицея;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциалов;
- улучшение психологического климата в лицее;
- повышение уровня образовательной подготовки;
- молодые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Оцениваемые результаты:

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

Характеристика участников формы наставничества «учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Молодой специалист	Педагог
<p>— Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>— Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>— Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>— Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</p>	<p>— Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>— Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
Типы наставников		
Наставник - консультант	Наставник –предметник	
<p>— Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств,</p> <p>— помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем,</p> <p>— контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>— Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p>	

Возможные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

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

Область применения в рамках образовательной программы

Создание педагогических проектов для реализации в МБОУ «ИТ- лицей №24»: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	— Педагогический совет — Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	— Анкетирование. — Использование базы наставников
Обучение наставников	— Проводится при необходимости
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	— Анкетирование. — Листы опроса. — Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп.	— После встреч, обсуждения вопросов

Этапы реализации.	Мероприятия
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	— Тестирование. — Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	— Поощрение на педагогическом совете

Форма наставничества «работодатель – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов и представителя регионального предприятия (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым, в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно 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 новых 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, организационных, 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:

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

Оцениваемые результаты

- повышение успеваемости и улучшение психо-эмоционального фона образовательной организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных

- мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
 - численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
 - увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
 - увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
 - численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «работодатель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> — Нравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями) — Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. — Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников 	<ul style="list-style-type: none"> — Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества 	<ul style="list-style-type: none"> — Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков

Возможные варианты программы 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

Формы взаимодействия	Цель
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора
«Работодатель – будущий сотрудник»	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства

Формирование базы наставников и наставляемых

Формирование базы наставников		Формирование базы наставляемых
Из числа внутреннего контура	Из числа внешнего контура	
<p>— обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</p> <p>— педагогов, заинтересованных в тиражировании личностного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <p>— родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией.</p>	<p>— выпускников, заинтересованных в поддержке своего лица;</p> <p>— успешных профессионалов или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</p> <p>— сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров</p>	<p>— информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</p> <p>— проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников;</p> <p>— выявление конкретных проблем обучающихся школы, молодых специалистов и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества;</p> <p>— сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>
<p>Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп</p>		

Область применения в рамках образовательной программы

Место реализации	Мероприятия
МБОУ «СОШ №64» - 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, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки
Предприятие ...	Проектная деятельность, бизнес-проектирование, конкурсы проектных ученических работ, экскурсии на предприятия
МБОУ «СОШ №64» - 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 форме «работодатель – ученик».	— Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа опытных профессионалов, самостоятельно выражающих желание помочь ученику.	— Анкетирование. — Использование базы наставников.
Обучение наставников	— Беседы, — мастер-классы, — деловые игры (проводится куратором целевой модели наставничества)
Проводится отбор обучающихся, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	— Анкетирование. — Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	— Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий	— Защита проекта. — Анализ успеваемости. — Представление 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

8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат.

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
2	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	Команда наставляемых
3	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог, студент ученик
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания	Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, студент ученик)
5	Тьюторство	Персональное сопровождение обучающегося в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения,	Индивидуальное наставничество

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
		<p>осознанного и ответственного выбора жизненного пути. основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик.</p>	

9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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 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 обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
- 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.

10. 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 школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Поддержка системы наставничества через лицейское телевидение.
- Создание на лицейском телевидении блока «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве».
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте лицея.
- Создание на лицейском сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение лицейскими грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития лицея.

11. Типовые Программы наставничества МБОУ «СОШ№64»

Форма наставничества	Ученик - ученик	Учитель – учитель	Работодатель-ученик
Название программы	Антология от «А» до «Я»	Молодой педагог-предметник	Шаг в будущее
Целевая аудитория	Обучающиеся 5- 10 класса вновь прибывшие в лице обучающиеся.	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)	Обучающиеся 9 и 11 классов
Цели программы	Достижение лучших образовательных и творческих результатов учащимися психологическая поддержка для адаптации в новом коллективе.	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы	Формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> — помощь в самоорганизации — содействие в проявлении индивидуальности — вовлечение в мероприятия ДОО ДОД — знакомство с традициями, особенностями лицея и класса. — решение конкретных психологических и коммуникативных проблем 	<ul style="list-style-type: none"> — формировать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. — помочь учителю творчески внедрять идеи в учебно- воспитательный процесс. — создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе; — способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; — вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. 	<ul style="list-style-type: none"> — помощь в раскрытии потенциала; — повышение осознанности в вопросах выбора профессии; — развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков; — в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; — помощь в приобретении опыта и знакомство с задачами внутри профессии
Характеристика наставника	Ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные и личностные результаты	Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией
Характеристика наставляемого	пассивный ученик, социально или ценностно – дезориентированный, не принимающий участие в жизни лицея, отстраненный от коллектива.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями	Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков