

Утверждена приказом директора  
МАОУ «Экспериментальный лицей  
«Научно-образовательный комплекс»  
г.Усть-Илимска № 118 от 27.08.2021г

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА,  
реализуемая участниками образовательных отношений  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс»  
в 2021-2024 гг.**

Усть-Илимск, 2021

Программа наставничества  
**«НАСТАВНИЧЕСТВО В МЕЖВОЗРАСТНОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ»**  
(наименование)

<b>СОДЕРЖАНИЕ</b>	<b>СТР.</b>
1. Введение. Актуальность и обоснование внедрения целевой модели наставничества. Особенности наставничества в Научно-образовательном комплексе	3
2. Описание Программы (цель, задачи)	4
3. Период и периодичность реализации Программы	6
4. Целевая аудитория	6
5. Тип (форма) наставничества	7
6. Описание системы отбора и обучения наставников	10
7. Описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников	10
8. Описание системы мотивации наставников	11
9. Описание ожидаемых результатов реализации Программы	12
10. Описание фактических результатов реализации Программы	13
11. Методическое обеспечение Программы наставничества.	14
12. Список источников и литературы	15
13. Приложения	17

## **1. Введение. Актуальность и обоснование внедрения целевой модели наставничества. Особенности наставничества в Научно-образовательном комплексе**

Наставничество является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, в том числе образовательной, для интенсивного развития личности, передачи ознакомления передовым опытом и получения актуальных знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого (обучающегося) человеком, который окажет комплексную поддержку на пути профессионального становления (если речь идет о молодом специалисте) и социализации (если речь идет об учащемся). При этом важно, что наставляемый может получить адресную помощь от наставника без бюрократических проволочек с максимально индивидуализированным подходом. Важно, что данная работа не требует дополнительных финансовых затрат, способствует получению нового опыта, новых знаний и компетенций, позволяет осваивать новые социальные роли, способствует раскрытию человеческого потенциала и возможностей саморазвития и самоутверждения.

Внедрение целевой модели наставничества позволяет создать дополнительные условия для:

- подготовки обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержке формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создания психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создания канала эффективного обмена информацией между субъектами образовательной и профессиональной деятельности;
- формирования открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.
- улучшения показателей Научно-образовательного комплекса, осуществляющего деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, интеллектуальной, спортивной и других сферах;

### **Особенности наставничества в Научно-образовательном комплексе.**

*С учетом особенностей образовательного процесса, проходящего в условиях межвозрастного взаимодействия, расширены возможности реализации Программы наставничества:*

- выстраивание образовательного пространства, обеспечивающего комфортные условия для социального и образовательного самоопределения;
- получение обучающимися (наставляемыми) качественного современного образования, позволяющего занимать осмысленную, активную и деятельную жизненную позицию;
- открытости, доступности свободного выбора социальнозначимой роли наставника или наставляемого;
- формирование образа жизненной позиции, связанной с непрерывным образованием в условиях постоянно изменяющегося и усложняющегося мира;
- значимости о том, наставником может стать каждый, обладающий знаниями и опытом.

Наставничество в ходе межвозрастного взаимодействия создает дополнительные условия для обеспечения равных возможностей получения качественного общего образования на всех ступенях реализации ООП, проявления личностных качеств и заинтересованности в результатах учебной и профессиональной деятельности, развивает гуманистический потенциал личности, ориентируя на благотворительность и сопереживание.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс приобретения социального и профессионального опыта.

Именно на педагогический коллектив возлагается задача по организации внутренних и внешних связей для развития наставничества в образовательном пространстве Научно-образовательного комплекса.

Методологической основой наставничества является системно-деятельностный подход, который предполагает:

- формирование готовности обучающихся к саморазвитию и непрерывному образованию;
- проектирование и конструирование развивающей образовательной среды организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- активную учебно-познавательную деятельность обучающихся;
- построение образовательной деятельности с учетом индивидуальных, возрастных, психологических, физиологических особенностей и здоровья обучающихся.
- конструктивное общение для саморазвития творческого потенциала личности.

Таким образом, осуществление наставничества как принципа индивидуально-дифференцированного подхода позволит создать оптимальные условия для реализации потенциальных возможностей каждого обучающегося.

## 2. Цели и задачи. Описание Программы

Актуальность Программы обусловлена необходимостью обеспечения единого методологического подхода к внедрению наставничества в Научно-образовательном комплексе как универсальной технологии формирования знаний, навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей настоящего через неформальное взаимообогащающее общение и взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве.

**Целью** настоящей программы наставничества является *обеспечение организационных и методических условий для формирования эффективной системы оказания помощи участникам образовательных взаимодействий (учителей, родителей, обучающихся), поддержки их самоопределения и личностного роста на всех уровнях общего образования.*

Для реализации целевой модели наставничества в Научно-образовательном комплексе разработана Программа наставничества, которая призвана решить четыре группы задач:

**Первая группа задач** - формирование и развитие профессиональных компетенций педагогических работников.

1) С помощью института наставничества ускорить процесс адаптации в профессиональной образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;

2) Предоставить всем желающим педагогическим работникам возможность, на основе базового образования, получить новые знания, необходимые для качественного выполнения профессиональных обязанностей и обеспечения своего карьерного роста;

3) Рассматривать наставничество как процесс и результат ступенчатого роста профессионального самоопределения личности, как толчок для выстраивания новых взаимоотношений наставника и наставляемого, развивая идеи межвозрастного взаимодействия на практике.

**Вторая группа задач** - повышение качества образования и социализации обучающихся с помощью института наставничества.

В соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества, утвержденной Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. №Р-145, и исходя из условий Научно-образовательного комплекса, внедрение целевой модели наставничества может повлиять на решение следующих проблем обучающегося:

- 1) Преодоление низкой мотивации к учебе и саморазвитию, отсутствия осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории;
- 2) Решение проблем, связанных с индивидуально слабой успеваемостью, с конфликтами возникающими в семье и образовательной организации.
- 3) Существенно сократить период адаптации, влияющий на возможность качественной самореализации в условиях разновозрастного обучения;
- 4) Развивать коммуникационные навыки, затрудняющие социальное движение обучающихся;
- 5) Создавать фундамент для формирования активной гражданской позиции;
- 6) Особое внимание уделить на реализацию мер по обеспечению доступности программ наставничества для:
  - обучающихся, проявивших выдающиеся способности,
  - обучающихся с особыми образовательными потребностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья,
  - обучающихся из семей, попавших в трудную жизненную ситуацию,
  - обучающихся из малоимущих семей, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).

**Третья группа задач** – повышение качества семейного воспитания.

- 1) Организация продуктивного взаимодействия Научно-образовательного комплекса с семьями с целью выработки стратегии и тактики совместных действий в воспитании личности обучающихся; с учетом современных знаний в области педагогики и психологии;
- 2) Психолого–педагогическая консультация по вопросам психического развития, обучения и воспитания детей которая направлена на практическое решение задач контроля хода психического развития детей в целях его оптимизации и коррекции.
- 3) Организация методических консультаций, выражающихся в предоставлении профессиональных советов наставника по конкретному вопросу, связанному с повседневными вопросами воспитания и обучения детей.
- 4) Демонстрация примеров практического применения научно-теоретических знаний при решении задач воспитания.

**Четвертая группа задач** - подготовка и развитие управленческой культуры, обеспечение перехода на более высокие уровни управления.

- 1) Наставление молодых руководителей на выработку навыков стратегического проектирования, системного моделирования протекающих процессов, организации эффективных межличностных и профессиональных коммуникаций в педагогическом коллективе Научно-образовательного комплекса.
- 2) Система подготовки, в полной мере способствующая реализации творческого потенциала личности молодого и будущего руководителя инновационного образовательного учреждения.
- 3) Привлечение молодых и будущих руководителей образовательного учреждения к разработке и внесению существенных изменений, определяющих содержание и темпы необходимых изменений в образовании.

### **3. Период и периодичность реализации Программы**

Программа наставничества отражает систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации наставничества в образовательной организации.

Программа наставничества – это формализованный продукт, описывающий и систематизирующий ресурсы образовательного учреждения, которые упорядочивают понимание внедрения целевой модели наставничества:

- осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества;
- обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;
- координирует работу Программы с муниципальным и региональным центрами наставничества;
- обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества.

Временной период реализации Программы наставничества в НОК соответствует актуальным нормативно-правовым и распорядительным документам на всероссийском, региональном и муниципальном уровнях, и охватывает сроки с марта 2021 года до декабря 2024 года. Федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Дорожная карта отражает три этапа внедрения целевой модели наставничества в НОК:

- 1) Организационно-подготовительный (2021-2022гг.)
- 2) Внедренческий (2021-2023 гг.)
- 3) Аналитический (2021-2024 гг.).

Содержание этапов отражено в Приложении 1.

#### 4. Целевая аудитория

Целевая аудитория (или целевая группа) Программы наставничества – это группа людей, которые вероятнее всего заинтересуются предложением внедрения наставничества в образовательный процесс. Исходя из собственных интересов, каждый выбирает свою новую функцию:

**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.

**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, инициирует и развивает эндаумент (финансовую поддержку), организует стажировки и т.д.).

**Педагогическое сообщество** - сотрудники данной образовательной организации, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

**Ученическое сообщество** – субъекты образовательного процесса, активно стремящиеся внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

**Родительское сообщество** – субъекты воспитательного процесса, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

### **5. Тип (форма) и модели наставничества**

В зависимости от конкретных целей выбирается форма наставничества:

Индивидуальная форма - предполагает персонифицированное сопровождение наставником сопровождаемых, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

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

Коллективная - организация наставничества в работе с коллективом (большой групп-пой) сопровождаемых, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

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

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

Рассмотрим на примерах несколько типов наставничества.

#### **Индивидуальное наставничество.**

Предполагаемые участники: Директор-молодой администратор, учитель-молодой специалист, учитель-учитель, ученик-ученик, учитель-ученик, ученик-родитель, родитель-родитель, учитель-родитель.

Общение происходит один на один, участие является добровольным. Важно, чтобы участникам тандема было комфортно работать друг с другом. Цикл наставничества определяется исходя из цели для достижения результата, поэтому варьируется от нескольких встреч до четверти, полугодия или учебного года. Если по какой-то причине тандем распадается, куратор Программы наставничества или сам обучающийся находит другого наставника.

На конкретном примере рассмотрим тандем, состоящий из учителя-профессионала (роль наставника) и молодого специалиста (роль сопровождающего).

Задачи наставника:

1. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе.
2. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
3. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.
4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре Научно-образовательного комплекса, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе традиций.
5. Обеспечить работу наставника с молодым педагогом на основе прохождения необходимых этапов:
  - 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагогического работника, проводит диагностику профессиональных затруднений с целью разработки индивидуальной программы наставничества.
  - 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагогического работника, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагогического работника, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

Ожидаемые результаты наставничества

*для молодого педагогического работника:*

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);
- эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации;

*для наставника:*

- эффективный способ самореализации;
- рост педагогического мастерства;
- достижение высоких результатов в области аттестации;

*для Научно-образовательного комплекса:*

- успешная адаптация молодых педагогических работников;
- обучение в условиях реального трудового процесса без отрыва от производства;
- стабильно развивающийся, высокопрофессиональный коллектив, обеспечивающий достижение высоких результатов образовательной деятельности.

### Групповое наставничество

Предполагаемые участники: Администратор-группа учителей, учитель профи – учителя с малым опытом работы, родитель – дети, родитель-родители, учитель – дети.

В обычной форме группового наставничества центром выступает наставник (чаще педагог), вокруг которого собирается небольшая группа. Работа ведется над теми ценностями, в которых видят смысл и наставник, и наставляемые. Ценность определяется базовой деятельностью, например, подготовка к олимпиаде (конкурсу), работа над проектом, поиск приемов, способствующие преодолению препятствий в учебе (карьере) и общении.

К процессу консультирования по мере необходимости могут присоединиться методисты, родители, выпускники, психологи, учителя-предметники, педагоги-организаторы. Каждый из перечисленных занимает место либо в ряду «наставник», либо «сопровождаемый», в результате чего происходит взаимообучение и обогащение опытом.

Таблица

### МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество («один на один»)	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и	<ul style="list-style-type: none"> <li>- В центре внимания – профессиональное развитие подопечного.</li> <li>- Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха.</li> <li>- Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию.</li> </ul>

	налаживания рабочих связей	- Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции
Партнерское наставничество: «равный – равному»	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает	- Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой. - Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям. - Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей
Групповое наставничество	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	- Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей
Флэш-наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	- Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику. - Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале. - Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов
Скоростное наставничество	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества.	- Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников. - Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга
Виртуальное наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	- Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется. - Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей. - Обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний

## 6. Описание системы отбора и обучения наставников

*Цель* участия в Программе наставничества: улучшение качества образования посредством взаимодействия наставника и сопровождаемого.

*Отбор наставников* предполагает 1) наличие компетенций для осуществления наставнической деятельности, 2) желание участия в программе, 3) выраженную внутреннюю или внешнюю мотивацию к освоению новых функций.

Существует много списков компетенций, которыми должен обладать наставник. Для примера представим модель «Института будущего» из нескольких навыков(soft skills):

- способность к отбору информации,
- социальный интеллект,
- способность мыслить проектно,
- межкультурная компетентность,
- способность мыслить нестандартно и глубоко,
- способность понимать смыслы,
- универсальные навыки мышления,
- сотрудничество в виртуальном пространстве,
- способность работать с современными СМИ.

Но для образовательного учреждения важной компетенций наставника выступает наличие опыта или навыка, который он может передать ученику.

Ожидается, что в работе наставник и наставляемый будет общаться на равных, выслушивать его, давать обратную связь, вдохновлять. Если говорить непосредственно об учебе, то наставник должен помочь составить или развить индивидуальную образовательную программу наставляемого.

*Обучение* наставническому мастерству может идти несколькими путями: самообразованием и посредством организованных мероприятий (курсы обучения по дополнительным профессиональным программам, прослушивание вебинаров и семинаров).

В разделе «Методическое обеспечение наставников» дан список нормативно-регламентирующих документов по наставничеству и подборка доступной литературы по вопросам методологии и организации наставничества в образовательном учреждении (Приложение 2).

## **7. Описание мониторинга и оценки результатов деятельности наставников**

Результатом наставничества является успех наставляемого.

**Ключевой показатель** достижения цели наставничества - способность сопровождаемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность сопровождаемого с определенного момента обходиться без наставника.

Другими показателями результативности деятельности наставника могут выступать:

- собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые сопровождаемым;
- ускорение процессов развития сопровождаемого и освоения им деятельности (например, высокая скорость их выхода на нормативные показатели успеваемости или производительности и качества труда);
- качество отношений сопровождаемого с другими представителями группы, в которую он включен в процессе деятельности (принятие, поддержка сопровождаемого группой, его групповой статус, наличие или отсутствие конфликтов).

**Процессуальные показатели успешности наставнической деятельности могут быть соотнесены с ее общими задачами:**

- сформированность у сопровождаемого ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника;
- устойчивая внутренняя мотивация сопровождаемого к деятельности;

- компетентность сопровождаемого в деятельности, которую он осваивает;
- качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг сопровождаемого.

## **8. Описание системы мотивации наставников**

В целях популяризации роли наставника в Научно-образовательном комплексе могут быть использованы следующие меры мотивации:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "Наставник+" и т.д.;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в "Наставничество" на сайте лица: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого;
- интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);
- участие в программах наставничества на муниципальном и региональном уровнях;
- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров "Наши наставники", которые распространяются среди ОУ.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению базы наставников и формированию социально-значимых качеств личности, готовой к оказанию помощи.

*Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников*

В целях поощрения наставников *из числа обучающихся* могут применяться нематериальные меры:

- благодарственные письма наставникам из числа обучающихся и их родителям;
- размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации (предприятия), предоставляющих наставника для участия в программе;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития движения наставничества (делегирование на симпозиумы, конференции, педагогические и родительские советы);
- рекомендации при участии в конкурсах Губернатора Иркутской области «Молодежь в лицах», муниципального конкурса «Энергия лидерства», конкурсном отборе для участия во всероссийских образовательных программах «Сириус», «Артек», «Океан» и др.;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

Кроме этого, могут использоваться и другие общественные меры поощрения:

- персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития.
- групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых)

В НОК могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений *наставников из числа учителей*, в том числе стимулирующая надбавка к заработной плате. В данном случае соответствующие изменения вносятся во внутренние документы организации, регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников.

Коллектив Научно-образовательного комплекса может выдвигать кандидатуры о награждении лучших наставников из числа учителей Министерству просвещения РФ. Кандидатуры претендентов на поощрение наставников предоставляются по решению собрания трудового коллектива НОК в Управление образования Администрации города Усть-Илимска. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом органа управления образованием субъекта Российской Федерации; наставник, признанный лучшим, может быть награжден (удостоен):

- почетной грамотой;
- почетного звания "Лучший наставник";
- нагрудным знаком наставника и др.

## **9. Описание ожидаемых результатов реализации Программы**

В целях отслеживания хода реализации Программы наставничества в Научно-образовательном комплексе и своевременного внесения поправок, ниже описаны предполагаемые результаты.

1 шаг. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Результаты этапа:

- сформированные стартовые представления о целях и задачах наставничества;
- создана рабочая группа - команда единомышленников, которые будут внедрять программу "Целевая модель наставничества" в образовательной организации;
- имеется в наличии нормативно-правовая и методическая база для внедрения программы;
- разработана дорожная карта внедрения программы в организации.

2 шаг. Формирование базы наставляемых

Результаты этапа:

- составлен список наставляемых, которые выразили добровольное желание принять участие в программе;
- осознаны текущие проблемы и возможности наставничества для их решения;
- сформирован собственный запрос на наставничество.

3 шаг. Формирование базы наставников

Результат этапа

- сформирован список наставников согласно профилю;
- составлен образовательный запрос на обучение наставников, добровольно желающих участвовать в процессе наставничества.

4 шаг. Формирование наставнических пар/групп

Результат этапа:

- оформлен список сформированных наставнических пар, желающих работать в тандеме;
- организована работа наставнических пар/групп.

5 шаг. Завершение программы наставничества

Результат этапа:

- наставнические пары/группы, завершившие весь цикл наставнической работы и достигшие поставленных целей;
- выбор лучших практик для тиражирования опыта;
- оценена удовлетворенность от результатов и процесса наставнической работы;
- анализ и запуск нового цикла программы наставничества.

## **10. Описание фактических результатов Программы наставничества**

- измеримое улучшение показателей качества знаний обучающихся;

- улучшение психологического климата в НОК среди обучающихся и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций благодаря формированию устойчивых связей между НОК и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников;
- количественный рост наставников и сопровождаемых, отражающий признание действенной целевой модели наставничества.

## **11. Методическое обеспечение наставничества**

Обучение наставническому мастерству может идти несколькими путями: самообразованием и посредством организованных мероприятий (курсы обучения по дополнительным профессиональным программам, прослушивание вебинаров и семинаров).

Так как наставничество относится к педагогической деятельности, то кроме желания и интереса наставникам потребуется обновление или приобретение психолого-педагогических и методических знаний.

На начальном этапе важно понимать, что в основе наставничества заложено несколько простых принципов:

- гибкость: нет набора правил и требований, оно может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- взаимодействие, взаимный интерес;
- ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов.

Наставничество как система, нуждается в поддержании посредством методического обеспечения. В разделе НОК РВО «Наставничество» размещены методические материалы по наставничеству.

Полезные сайты для наставников:

Сайт «Воспитание 38»

Сайт «Наставники России». -

<https://corp69.ru/upload/ЦОПП%20Наставничество.%20Методические%20Рекомендации.pdf>

Ментори.

Сайт Наставник - <https://mentori.ru/nacproekt-obrazovanie>.

Сайт <https://www.sites.google.com/ipkpro.ru/nastavnic/> главная

Сайт Пионер. - [https://www.pioner72.ru/teachers\\_articles/7](https://www.pioner72.ru/teachers_articles/7)

Для реализации наставничества в межвозрастном взаимодействии возможно потребуются оказание помощи в разрешении конфликтных ситуаций, формирование умений и навыков бесконфликтного поведения; ознакомление с традициями и организацией учебно-воспитательного процесса в НОК, правами и обязанностями наставника и наставляемого и др.

Индивидуальные консультации по наставничеству можно получить у координатора наставничества в НОК, педагога-психолога, коллег и других участников Программы наставничества.

## **12. Список источников и литературы**

### *Нормативно-распорядительные документы*

1. Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в РФ на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 15 ноября 2019 г. №2705-р;
2. Методические рекомендации по реализации программ наставничества обучающихся (Письмо Министерство Просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «Направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций») <https://dpo-ilm.ru/laboratory-news/1003201>
3. Приказ Управления образования Администрации города Усть-Илимска от 04 сентября 2020 г. №498 «Об утверждении плана мероприятий по кадровому обеспечению муниципальной системы образования города Усть-Илимска на 2020 -2024 годы»;
4. Приказ Управления образования Администрации города Усть-Илимска от 20 мая 2021 г. №389 «Об утверждении муниципальной программы организационно-методического сопровождения деятельности муниципальных образовательных учреждений по внедрению целевой модели наставничества»
5. 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»;
6. Распоряжение министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 г. № 982-мр «Об утверждении региональной целевой модели наставничества»;
7. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол №45 от 14 мая 2010 г.);
8. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. №996-р;

#### ***Список источников и литературы***

9. Материалы Национального ресурсного центра наставничества «Ментори» <http://mentori.ru/new> ;
10. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным, дополнительным образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися [эл.ресурс]//Под общ.науч.рук. Н.Ю. Синягиной. – Министерство просвещения РФ; АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства». – М.: Ментори, Рыбаков фонд, 2019;
11. Наставничество как стратегия непрерывного развития [эл.ресурс]// Официальный сайт АУ ДПО Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Институт развития образования». - <http://iro86.ru> ;
12. Наставничество: эффективные технологии развития сотрудников [эл.ресурс]//Методический центр «Раменский дом учителя»;
13. Разработка системы мотивации наставников [эл.ресурс]// Официальный сайт «Консалтинговая группа Донских: игровые решения для бизнеса»;
14. Теплов А.О. Понятие и основные элементы методологии наставничества[эл.ресурс] //А.О. Теплов//Портал pravmisl - [http://pravmisl.ru/index.php?option=com\\_content&task](http://pravmisl.ru/index.php?option=com_content&task) .

15. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.

[https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05\\_nastavnichestvo.pdf](https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf)

16. Наставничество как стратегия непрерывного развития

[https://iro86.ru/images/documents/1/Наставничество-стратегия\\_непрерывного\\_развития.pdf](https://iro86.ru/images/documents/1/Наставничество-стратегия_непрерывного_развития.pdf)

17. Практики наставничества

[https://iro38-my.sharepoint.com/:f/g/personal/crv\\_irk-edu\\_ru/EoRjFmjV\\_pJDqU3Ecyw0ZTMBwro8Py\\_hSK4VS0FOSaIW8Q?e=GUV1pb](https://iro38-my.sharepoint.com/:f/g/personal/crv_irk-edu_ru/EoRjFmjV_pJDqU3Ecyw0ZTMBwro8Py_hSK4VS0FOSaIW8Q?e=GUV1pb)

Приложение 1

**ДОРОЖНАЯ КАРТА**

## ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В НОК

Мероприятие		Сроки	Ответственные
<b>1 этап: Организационно-подготовительный</b>		<b>2021-2022</b>	
1.1	Старт реализации программы наставничества в МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс»: -Информирование педагогического сообщества; -Информирование родительского сообщества; -Информирование ученического сообщества.	март 2021	Директор, зам.директора по НМР
1.2	Круглый стол с членами Детской фракции лицея по проблемам организации наставничества	Сентябрь 2021	Педагог-организатор
1.3	Проведение анкетирования среди педагогического коллектива с целью формирования базы наставников	Сентябрь 2021	зам.директора по НМР
1.4	Сбор образовательных потребностей наставляемых	Октябрь 2021	Педагог-организатор
1.5	Сбор образовательных потребностей наставников	Октябрь 2021	зам.директора по НМР
1.6	Встреча с сообществом выпускников	18-19.10. 2021 25.01.2022	Директор, инициативная группа
1.7	Формирование базы наставников из числа педагогов	Ноябрь 2021	зам.директора по НМР
1.8	Формирование базы наставников из числа обучающихся	В конце 1 полугодия	Учителя-предметники
1.9	Определение и наполнение места локации для методических материалов по наставничеству (сайт НОК РВО)	Ноябрь 2021	зам.директора по НМР, рук. кафедр
1.10	Обучение наставников –педагогов в рамках Научно-методического совета.	Декабрь 2021	зам.директора по НМР
1.11	Обучение наставников из состава обучающихся	В течении года	Учителя
<b>2 этап: Внедренческий</b>		<b>2021-2023</b>	
2.1	Осуществление практики наставничества в повседневной жизни научно-образовательного комплекса (учитель-учитель, администратор-учитель, учитель-ученик, родитель-ученик, ученик-ученик, куратор-родитель)	В течении года	Учителя, родители, обучающиеся, администрация
2.2	Организация обратной связи и коррекция практик наставничества	В течении года	Наставник-наставляемый
2.3	Формирование базы эффективных наставников из лица обучающихся	1 раз в полугодие	Учителя

2.4	Консультирование наставников	По запросу	Наставник-наставляемый
2.5	Сбор и обработка дополнительной информации по проблемам наставничества	В конце уч.года	Зам.директора по НМР
2.6	Конкурс сочинений (творческих работ) «Мой лучший наставник по жизни», «Мой тренер по подготовке к олимпиаде», «Мой наставник – Учитель» и др.	Ко Дню Учителя, ежегодно	Педагог-организатор
2.7	Парные встречи по итогам процесса наставничества	По запросу	Наставник, наставляемый
2.8	Распространение опыта наставничества (выступления на заседаниях кафедр, публикации)	По планам работы кафедр	Зав. кафедрами
2.9	Заключительные встречи наставника и наставляемого	По запросу	Наставник, наставляемый
<b>3 этап: Аналитический</b>		<b>2021-2024</b>	
3.1	Анализ работы наставников из лица педагогов в соответствии с критериями	В конце каждого уч.года	Зам.директора по НМР
3.2	Отбор эффективных практик наставничества «ученик-ученик»	В течении года	Зав.кафедрами, учителя
3.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества среди педагогов, родителей	Апрель, ежегодно	Зам.директора по НМР
3.4	Проведение мониторинга степени удовлетворенности участием в программе среди обучающихся	Апрель, ежегодно	Кураторы учебных групп
3.5	Оформление итогов реализации программы наставничества	В конце каждого полугодия	Зам.директора по НМР, учителя, кураторы
3.6	Публикации материалов по итогам лучших практик по наставничеству	По требованию	Зам.директора по НМР
3.7	Торжественное мероприятие по подведению итогов реализации программы наставничества	Май, ежегодно	Директор, зам.директора по НМР

Приложение 2

**БАЗА участников программы наставничества в системе «учитель-учитель»**

## Наставники

Дата вхождения в Программу: сентябрь 2021г.

№	ФИО наставника	Основное направление деятельности наставника	Стаж	Опыт наставника	Итог участия в Программе
1	Батербиев М.М.	Наставник всероссийского уровня	52	Профессиональное консультирование	
2	Николаичева И.М.	Наставник всероссийского уровня	33	Организация РВО; рег. эксперт ЕГЭ по математике	
3	Жданова Н.С.	Наставник муниципального уровня	36	Воспитательная работа	
4	Морарь Л.В.	Наставник муниципального уровня	40	Организация РВО; рег. эксперт аттестационных материалов	
5	Сенина О.И.	Наставник муниципального уровня	39	Методическая помощь учителю	
6	Стебенькова Л.А.	Наставник муниципального уровня	33	Работа с молодыми специалистами	
7	Турушева Л.М.	Наставник муниципального уровня	37	Работа с молодыми специалистами	
8	Ковалев А.В.	Наставник в ОУ	10	Создание системы безопасности в ОУ	
9	Кольванова Л.М.	Наставник муниципального уровня	35	Подготовка к ЕГЭ по химии	
10	Спесивцев М.М.	Наставник муниципального уровня	13	Работа с молодыми специалистами, экспертиза проектов	
11	Нелин Н.А.	Наставник муниципального уровня	12	Работа с молодыми специалистами	
12	Носков В.Ю.	Наставник в ОУ	17	Воспитательная работа, Детское самоуправление	
13	Васильева Г.Н.	Наставник в ОУ	28	Обучение первоклассников	
14	Батина Н.М.	Наставник в ОУ	12	Наставничество в системе «Ученик-ученик»	
15	Билан К.В.	Наставник в ОУ	22	Профильное обучение	
16	Гаммершмидт Т.В.	Наставник регионального уровня	30	Тьюторское сопровождение учителей рус.языка	
17	Громова О.В.	Наставник в ОУ	24	Консультирование по написанию исследовательских работ	
18	Зуева Ю.А.	Наставник в ОУ	16	Творческие работы на уроках рус.яз.	
19	Килина И.Ф.	Наставник регионального уровня	42	Рег. эксперт аттестационных материалов	
20	Филатова В.В.	Наставник в ОУ	22	Использование технологии	

				«Педагогическая мастерская»	
21	Гуляев В.М.	Наставник в ОУ	41	Методическая помощь учителю	
22	Зверева Е.В.	Наставник в ОУ	25	Участие в конкурсных мероприятиях по правоведению	
23	Кисиленко О.Л.	Наставник муниципального уровня	19	Участие в педагогических проф.конкурсах	
24	Колесова М.Н.	Наставник в ОУ	20	Экологическое воспитание	
25	Лушникова М.В.	Наставник в ОУ	44	Экспертиза исследовательских проектов	
26	Медведев М.Г.	Наставник муниципального уровня	6	Участие в педагогических проф.конкурсах	
27	Репина Л.И.	Наставник в ОУ	30	Профориентационная работа с подростками	
28	Трошина А.С.	Наставник в ОУ	11	Обучение англ.языку в профильной группе	
29	Петрова Т.А.	Наставник в ОУ	21	Профориентационная работа с подростками	
30	Некрасова Ю.И.	Наставник в ОУ	26	Обучение живописи взрослых	
31	Новицкий Ю.В.	Наставник в ОУ	42	Обучение игре в шахматы	
32	Вишняков Ю.А.	Наставник муниципального уровня	8	Руководство ГМО	
33	Черных Т.П.	Наставник муниципального уровня	21	Руководство ГМО	
34	Шаповал Л.В.	Наставник в ОУ	26	Наставничество на уроках технологии	
35	Савенко Л.М.	Наставник в ОУ	32	Наставничество на уроках хореографии	
36	Почуева О.В.	Наставник в ОУ	21	Социально-педагогическая поддержка обучающихся	

### Сопровождаемые

Дата вхождения в Программу: октябрь 2021г.

№	ФИО сопровождаемого	Потребность (запрос) в наставничестве	ФИО наставника	Итог участия в Программе
1	Сенина О.И.	Хочу обучиться живописи	Некрасова Ю.И.	
2	Зверева Е.В.	Подготовка к аттестации на высшую категорию	Сенина О.И.	
3	Ступина Ю.А.	Повышение качества обучения первоклассников	Васильева Г.Н.	

	Спесивцев М.М.	Подготовка конкурсных материалов		
4	Новикова Д.П.	Организация межвозрастного взаимодействия в нач. кл.	Нелин Н.А.	
5	Мельникова А.Я.	Приемы аудирования на уроках ан.языка	Трошина А.С.	
6	Чеснокова Т.Б.	Вопросы организации межвозрастного взаимодействия на уроках музыки	Шаповал Л.В.	
7	Жукова О.А.	Преимущества обучения ан.языку между РВГ 2-4 классов и РВГ 5-6 классов	Репина Л.И.	
8	Сергеева Н.А.	Вопросы организации межвозрастного взаимодействия на уроках ОГ	Николаичева И.М.	
9	Хоменко О.В.	Написание исследовательских и проектных работ	Гуляев В.М.	
10	Синякова С.А.	Повышение качества обучения первоклассников	Васильева Г.Н.	
11	Плужникова И.Л.	Построение рабочей программы по математике	Кисиленко О.Л.	
12	Банников В.Н.	Подготовка к аттестации на первую категорию	Медведев М.Г.	
13	Ковалев Александр Владимирович	Менеджмент в образовании	Батербиев М.М.	