

РАССМОТРЕНО  
на заседании  
педагогического совета  
10.01.2023 г протокол № 4

Программа «Наставничество»  
МБОУ «Лицей №1 им. академика Б.Н.Петрова»  
2023-2025г.

## Раздел I

### ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ «НАСТАВНИЧЕСТВО»

Наименование программы	Программа «Наставничество» на 2023-2025 годы МБОУ «Лицей №1 им. академика Б.Н.Петрова»
Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"><li>- Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании»;</li><li>- Распоряжение Министерства образования РФ от 25.12.2019 №р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</li><li>- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 №3273-р (ред. от 20 августа) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ включая национальную систему учительского роста»;</li><li>- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761Н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» ;</li><li>- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 №544Н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;</li></ul>
Администратор Программы	Директор МБОУ «Лицей №1 им. академика Б.Н.Петрова» Моисеенков Г.А.
Координатор Программы	Заместитель директора МБОУ «Лицей №1 им. академика Б.Н.Петрова» Забелина С.Я.
Разработчики Программы	Программа разработана творческой группой в составе: Забелиной С.Я., Вороновой Н.А., Бетремеевой М.И., Восипенок Е.В., Дервянко И.В., Моисеенковой Л.В., Паршиной С.В., Пахолкиной Л.А., Тютюнник Т.Е.
Исполнители Программы	Руководители предметных кафедр, педагог-психолог, наставники, наставляемые, социальные партнёры
Общая характеристика	Программа реализуется в образовательно-воспитательной, научно-методической деятельности коллектива педагогов

сферы реализации Программы	лица в сотрудничестве с социальными партнёрами
Цель Программы	Создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в лицее для обеспечения непрерывного роста и профессионального самоопределения педагогов, их самореализации и закрепления в профессии .
Основные задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение организационных, научно-методических, психолого-педагогических, материально-технических условий для развития профессиональной компетентности педагогов, повышения их квалификации;</li> <li>- Содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдение гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;</li> <li>- Создание условий для успешной адаптации молодых и вновь прибывших специалистов к традициям и рабочему режиму лицея через освоение норм, требований, традиций;</li> <li>- Диагностирование молодых и вновь прибывших специалистов с целью выявления профессиональных возможностей, затруднений, потребностей, динамику развития их профессиональной деятельности;</li> <li>- Планирование системы мероприятий, обеспечивающей ориентацию педагогов на рост их профессионального и личностного уровня, творческое использование педагогического опыта;</li> </ul>
Сроки, этапы реализации Программы	<p>Срок действия Программы 2023-2025</p> <p>Этапы:</p> <p>2023г.- подготовительный (конструирующий) Изучение и формирование необходимой нормативно - правовой базы для организации наставничества, формирование пар «наставник - наставляемый», разработка дорожной карты наставничества. Формирование системы взаимодействия с научными, образовательными учреждениями, социальными партнёрами.</p> <p>2024г.- практический (внедренческий) Реализация дорожной карты Программы. Формирование банка методических материалов. Промежуточная диагностика профессиональных и личностных достижений наставляемых.</p> <p>2025г. – заключительный (обобщающий, аналитический) Сбор и оценка материалов, сопоставление достижений</p>

	<p>наставляемых до и после реализации дорожной карты Программы. Выявление положительных и отрицательных тенденций реализации Программы. Обобщение успешного опыта работы наставников и наставляемых. Диссеминация и тиражирование опыта. Подведение итогов реализации Программы.</p>
<p>Целевые показатели (индикаторы)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Успешная адаптация молодых специалистов к профессии, к коллективу лицея – 100%.</li> <li>- Успешная адаптация к коллективу лицея вновь прибывших педагогов – 100%.</li> <li>- Рост уровня удовлетворённости молодых специалистов и вновь прибывших педагогов собственной профессиональной деятельностью не менее 90%</li> <li>- Доля молодых и вновь прибывших педагогов повысивших своё профессиональное мастерство в рамках реализации индивидуальных профессиональных маршрутов – не менее 90%</li> <li>- Доля молодых и вновь прибывших педагогов, желающих продолжить свою профессиональную деятельность в лицее – не менее 90%.</li> <li>- Доля включённости молодых и вновь прибывших педагогов в педагогическую, научно-методическую деятельность, культурную жизнь лицея- 100%</li> <li>- Положительная динамика показателей мониторинга качества образования в классах, где образовательно-воспитательную деятельность осуществляют молодые и вновь прибывшие специалисты-100%.</li> </ul>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Успешная адаптация к профессии и коллективу лицея молодых специалистов.</li> <li>-Успешная адаптация к коллективу лицея вновь прибывших педагогов.</li> <li>- Высокий уровень включённости молодых и вновь прибывших педагогов в педагогическую, научно-методическую деятельность, культурную жизнь лицея.</li> <li>- Рост профессионального мастерства, мотивации молодых и вновь прибывших педагогов, их личностного и творческого потенциала.</li> <li>- Повышение уровня удовлетворённости собственной образовательно-воспитательной деятельностью молодых и вновь прибывших педагогов, улучшение их психоэмоционального состояния.</li> <li>- Положительная динамика качества образования лицеистов.</li> <li>- Рост числа закрепившихся в профессии молодых педагогов</li> </ul>

Ресурсное обеспечение программы	Ресурсное обеспечение Программы (нормативно-правовое, кадровое, научно-методическое, материально-техническое, информационное, финансовое) осуществляется на основании образовательных программ начального, основного, общего образования, плана финансово-хозяйственной деятельности лица.
Финансирование Программы	Финансирование Программы: - ежегодная бюджетная субвенция на выполнение утверждённого муниципального задания; - средства бюджета муниципалитета; - внебюджетные источники
Система организации контроля за выполнением Программы	- Ежегодный мониторинг реализации дорожной карты Программы. - Отчёты о реализации Программы на педагогическом, научно-методическом советах. - Рабочие совещания при директоре с целью оперативного контроля и управления.

## Раздел 1

### 1.1 Общая характеристика сферы реализации Программы

#### Информационная справка.

В настоящее время в МБОУ «Лицей №1 им. академика Б.Н.Петрова» обучается 1109 обучающихся. Лицей реализует утверждённые основные образовательные программы начального, основного, среднего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. Лицей обеспечивает образовательные потребности обучающихся, запросы их родителей (законных представителей). Доля обучающихся, получивших среднее общее образование по программам углублённого изучения отдельных предметов, составляет 100%. По результатам диагностики образовательного запроса в лицее созданы классы социально-экономического, технологического и универсального профилей, в которых на углублённом уровне изучается математика, физика, экономика, право.

Образовательно-воспитательную деятельность осуществляют 61 педагогический работник. 97% педагогов имеют высшее образование, 3% - среднее специальное, 91% педагогов имеют высшую и первую квалификационную категорию, 9% аттестованы на соответствие занимаемой

должности. В лицее образовательно-воспитательную деятельность осуществляют 6 заслуженных учителей РФ, 5 почётных работников общего образования, 2 отличника народного образования, 10 учителей, награждённых Почётными грамотами Министерства образования (просвещения). Педагоги лицея активно участвуют в конкурсах профессионального мастерства (32 участника, 25 – победители и призёры), в мероприятиях по диссеминации педагогического опыта работы, публикуются в учебно-методических изданиях и электронных сборниках различного уровня.

Профессиональный потенциал педагогов лицея достаточно высокий, однако 59% - 35 учителей предпенсионного и пенсионного возраста, молодые педагоги составляют всего 6%.

Результаты образовательно-воспитательной деятельности в лицее достаточно высокие: успеваемость обучающихся стабильно составляет 100%, качество знаний обучающихся -64% . В лицее созданы условия для развития детской одарённости в рамках реализации программы «Одарённые дети». По итогам олимпиад, интеллектуальных, творческих конкурсов, спортивных соревнований процент победителей и призёров составляет более 60% от числа участников, что ,безусловно, влияет на показатели удовлетворённости качеством образовательно-воспитательной деятельности в лицее.

Удовлетворённость обучающихся качеством образовательно-воспитательной деятельности составляет 92%, родителей (законных представителей) – 93% Управление образовательно-воспитательной деятельностью осуществляется в 31-м кабинете с автоматизированным рабочим местом учителя. Все кабинеты обеспечены современными средствами обучения, электронными цифровыми образовательными ресурсами. За успешную образовательно-воспитательную деятельность МБОУ «Лицей №1 им. академика Б.Н.Петрова» включён в Федеральный Реестр «Всероссийская Книга Почёта», в «Единый Национальный Реестр Ведущих образовательных учреждений РФ»

**Раздел 2. SWOT – анализ развития наставничества в лицее**

SWOT – анализ позволяет выявить внутренние и внешние факторы достижения планируемых результатов наставничества, определить риски и пути их минимизации при реализации Программы.

## АНАЛИЗ ВНУТРЕННИХ И ВНЕШНИХ ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Факторы развития наставничества в лицее	Сильная сторона фактора	Слабая сторона фактора	Благоприятные возможности для развития наставничества	Возможные риски
<b>Внутренние факторы развития наставничества</b>				
Контингент обучающихся	<p>1. Стабильно высокий состав обучающихся на всех ступенях обучающихся</p> <p>2. Стабильно высокий процент успеваемости (100%) и качества образования (64%) лицеистов</p> <p>3. Стабильно высокие достижения лицеистов в олимпиадном движении, интеллектуальных, творческих конкурсах, спортивных состязаниях всех уровней.</p>	<p>1. Высокая наполняемость классов (средняя наполняемость -27 человек)</p> <p>2. Рост числа обучающихся с низким уровнем обучаемости.</p> <p>3. Рост числа детей из социально неблагополучных семей и детей с ослабленным здоровьем</p>	<p>1. Созданы условия для удовлетворения образовательных возможностей и запросов обучающихся и их родителей (законных представителей).</p> <p>2. Сформирована лично-ориентированная образовательная среда</p> <p>3. Созданы условия для социализации, саморазвития и самореализации</p>	Перегрузка педагогов лицейской образовательной и воспитательной деятельностью

			обучающихся 1	
Кадровое обеспечение	<p>1. Стабильность кадрового состава педагогического коллектива.</p> <p>2. Достаточно высокий профессиональный уровень педагогов (91% имеют высшую и первую квалификационные категории)</p>	<p>1. 40% педагогов имеют возраст свыше 50 лет</p> <p>2. Слабый приток молодых специалистов (3,2%)</p>	<p>1. Созданы условия для профессионального роста, развития творческого и личностного потенциала педагогов.</p> <p>2. Созданы условия для аттестации педагогов.</p> <p>3. Созданы условия для наставничества.</p> <p>4. Создана комфортная для образовательной и воспитательной деятельности среда, комфортный психологический климат</p>	<p>1. Снижение общего уровня профессионализма педагогического коллектива по причине оттока высококвалифицированных педагогов, достигших солидного возраста.</p>
Научно-методическое обеспечение реализуемых в лицее образовательных программ	<p>1. Активное результативное участие педагогов лицея в научно-методической деятельности на уровне лицея, муниципалитета, региона, России</p> <p>2. Повышение</p>	<p>1. Недостаточный уровень мотивации молодых педагогов к участию в методической деятельности, участию</p>	<p>1. Сформирована в лицее эффективная система научно-методической деятельности, обеспечивающая рост</p>	<p>1. Перегрузка педагогов лицея образовательной и воспитательной и научно-методической деятельностью</p> <p>2. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества</p>



	<p>квалификации педагогов лица по вопросам реализации ФГОС, работы с одарёнными и высокомотивированными обучающимися</p>	<p>в мероприятиях по повышению своей квалификации.</p> <p>2. Профессиональная усталость педагогов, считающих наставничество дополнительной нагрузкой и не видящих в наставничестве связи со своим профессиональным развитием.</p> <p>3. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.</p> <p>4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализация в выполнении функций наставника.</p>	<p>профессионального мастерства педагогов</p> <p>2. Организация диссеминации накопленного в лице успешного педагогического опыта.</p>	<p>как механизма профессионального роста педагогов.</p> <p>3. Низкая степень взаимодействия всех элементов наставничества.</p>
--	--	---	---	--

<p>Финансовое обеспечение наставничества</p>	<p>1.Объём бюджетного финансирования осуществляется в рамках муниципального задания на основе плана ФХД 2. Внебюджетные средства</p>	<p>1. Положение об оплате труда работников лица не предусматривает повышение должностных окладов, ставок заработной платы педагогам-наставникам, наставляемым</p>	<p>1. Положение об оплате труда работников лица предусматривает компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера наставникам (п.4.11,7.1) и наставляемым (п.5.4. 5.5 п.1- 11)</p>	<p>Увеличение нагрузки на педагогов</p>
<p>Материально-техническая база</p>	<p>1.Материально-техническая база лица поддерживается в соответствии с требованиями, предъявляемыми к предметно-развивающей среде, и обеспечивает образовательно-воспитательную деятельность 2.Обеспечивается доступ обучающихся и педагогов к электронным образовательным интернет-ресурсам. 3.Библиотечный фонд</p>	<p>1.Недостаточное обновление материально-технической базы лица. 2.Не все учебные кабинеты оснащены современной компьютерной техникой. Устарелость компьютерной техники 3. Слабое финансиров</p>	<p>1. Учебные кабинеты, библиотека оснащены интернет-ресурсами, обеспечивающими реализацию образовательных программ. 2. Учебно-методическое наполнение предметных кабинетов обеспечивают реализацию ФГОС.</p>	<p>Отток обучающихся и педагогов</p>

	соответствует требованиям ФГОС. Обеспеченность учебниками – 100%	ание закупок периодических изданий и художественной литературы		
Взаимодействие с учреждениями образования, социальными партнёрами	1.Налажено сетевое взаимодействие с СОГБУДО «Центр развития творчества детей и юношества». 2. Лицей тесно сотрудничает и взаимодействует с филиалом ФГОУ ВПО МЭИ (ТУ), ГОУ ВПО СмолГУ, НИУ ВШЭ, ГОУ ВПО РГТУ, ГАУ ДПО СОИРО, МБУ ДО ЦДО 3. Налажены связи с учреждениями дополнительного образования, культуры, спорта города и региона	1. Недостаточно развито дистанционное взаимодействие участников образовательных воспитательной деятельности и 2. Стремление лицея решать стоящие задачи своими силами	1. Организуется привлечение сторонних специалистов для обогащения опыта, активизации возможностей, поиска новых идей и ресурсов	1.Увеличение нагрузки на педагогов. 2.Снижение активности социальных партнёров.
<b>Внешние факторы развития наставничества</b>				
Направление образовательной политики в сфере образования на федеральном	1.Ориентация на новое качество образования, адекватного социальным потребностям обучающихся и их родителей (законных	1.Недостаточная ресурсная поддержка реализации образовательных программ, включая	1. Ориентированность образовательной воспитательной деятельности на развитие	1.Перегруженность мониторинговыми исследованиями, отчётностью. 2.Недостаточно высокое качество

<p>ом, региональ ном, муниципа льном уровнях</p>	<p>представителей) 2. Сформированно сть системы повышения квалификации, роста профессиональн ого мастерства педагогов 3. Развитие системы наставничества</p>	<p>интернет- ресурсы. 2. Лавинообра зное нарастание информаци оных потоков 3. Отсутствие рынка труда по педагогичес ким специально стям на муниципа льном уровне</p>	<p>талантливой, социализиро ванной личности. 2.Ориентиро ванность научно- методическо й деятельности на рост профессiona льного мастерства педагогов, их творческое и личностное развитие</p>	<p>наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника 3.Низкая мотивация наставников. 4.Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставит ь себя многолетнему опыту наставников.</p>
<p>Государст венная политика, направлен ная на повышени е статуса професси и педагога</p>	<p>1.Наличие системы морального поощрения педагогов, пропаганды инновационных педагогических достижений. 2.Наличие системы стимулирующих и компенсационны х выплат. 3. Наличие системы научно- методического сопровождения педагогов,обеспе чивающей профессиональн ый, творческий и личностный роста педагогов.</p>	<p>1.Инертнос ть педагогичес ких кадров. 2.Временны е затраты на оформлени е необходимо й документац ии</p>	<p>1.Рост престижа профессии педагога 2.Развитие системы стимулирова ния высокого качества выполнения профессiona льных обязанностей , организацию наставничес тва</p>	<p>1.Рост напряжённости труда 2.Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессиональн ого роста педагогов.</p>

Социально-культурологическая, образовательная особенности муниципалитета	Наличие богатейших культурно-исторических объектов, образовательных организаций с ценнейшим опытом работы для реализации запросов педагогов и обучающихся	1. Загруженность педагогов 2. Недостаточный уровень использования успешного опыта работы педагогов города 3. Недостаточный уровень использования в образовательной-воспитательной деятельности и культурно-исторических объектов	1. Наличие успешного опыта взаимодействия с учреждениями и культуры, образования, спорта. 2. Наличие успешного опыта работы с учреждениями и повышения квалификации, университетом, педагогическим колледжем	Перегрузка педагогов.
--	---	--	---	-----------------------

Таким образом, SWOT – анализ, проведённый для выявления потенциала развития наставничества, позволил определить сильные и слабые стороны, перспективные возможности и риски.

*К сильным сторонам можно отнести:*

- стабильно высокие достижения лицеистов в образовательно-воспитательной деятельности, олимпиадном движении, интеллектуальных, творческих конкурсах, спортивных состязаниях всех уровней;
- достаточно высокий профессиональный уровень педагогов (91% имеют высшую и первую квалификационные категории);
- активное результативное участие педагогов лицея в научно-методической деятельности на уровне лицея, муниципалитета, региона, России;
- системное повышение квалификации педагогов лицея по вопросам реализации ФГОС, работы с одарёнными и высокомотивированными

обучающимися;

- наличие компенсационных выплаты и выплат стимулирующего характера наставникам и наставляемым;
- поддержание материально-технической базы лицея в соответствии с требованиями, предъявляемыми к предметно-развивающей среде;
- сотрудничество и взаимодействие с учреждениями высшего и среднего профессионального образования, дополнительного образования, учреждениями культуры, спорта города и региона.

*К слабым сторонам относятся:*

- рост числа обучающихся с низким уровнем обучаемости, из социально неблагополучных семей и детей с ослабленным здоровьем;
- слабый приток молодых специалистов;
- недостаточный уровень мотивации молодых педагогов к участию в методической деятельности, участию в мероприятиях по повышению своей квалификации;
- профессиональная усталость педагогов, считающих наставничество дополнительной нагрузкой и не видящих в наставничестве связи со своим профессиональным развитием;
- недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализация в выполнении функций наставника.
- недостаточное обновление материально-технической базы лицея.

SWOT – анализ позволил определить стратегию развития наставничества в лицее до 2025 года.

## **2.2. Обоснование необходимости разработки Программы наставничества**

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие её кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание системы научно-методического сопровождения педагогических работников в рамках национального проекта «Образование». Одним из ключевых направлений системы является развитие наставничества педагогических кадров, ставшее эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников.

Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, технологически и психологически готовый к осмысленному включению в образовательно-воспитательную деятельность, в инновационные процессы. Начинающим педагогам необходима

профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Профессиональная помощь необходима не только начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в организацию учителям с целью адаптации в новых условиях. Решению данных стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Педагогический коллектив лицея обладает высоким профессионализмом (91% имеют квалификационные категории) и обеспечивает стабильно высокие показатели успеваемости (100%) и качества образования (64%), результативную работу с одарёнными и высокомотивированными лицеистами, обучающимися с ОВЗ. Высокий профессионализм педагогов обеспечивается сложившейся системой научно-методической работы в лицее, участия в мероприятиях повышения квалификации (включая курсовую подготовку), самообразованием. Высокий потенциал профессионализма педагогов лицея является основой профессиональной помощи молодым специалистам и вновь прибывшим учителям. С целью формирования и развития эффективной, личностно-ориентированной системы работы с данной категорией педагогических работников очевидна необходимость разработки программы наставничества в лицее. Актуальность разработки программы очевидна и вытекает из нормативно-правовых документов федерального, регионального, муниципального уровней.

### **2.3 . Цель, задачи, этапы Программы**

**Цель Программы** - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в лицее для обеспечения непрерывного роста и профессионального самоопределения педагогов, их самореализации и закрепления в профессии .

#### **Задачи Программы:**

- обеспечение организационных, научно-методических, психолого-педагогических, материально-технических условий для развития профессиональной компетентности педагогов, повышения их квалификации;
- содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдение гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

- создание условий для успешной адаптации молодых и вновь прибывших специалистов к традициям и рабочему режиму лица через освоение норм, требований, традиций;
- выявление профессиональных возможностей, затруднений, потребностей, динамики развития профессиональной деятельности молодых и вновь прибывших специалистов
- планирование системы мероприятий, обеспечивающей ориентацию педагогов на рост их профессионального и личностного уровня, творческое использование педагогического опыта;

Для достижения поставленной цели и задач спланированы этапы и сроки Программы .

Срок действия Программы 2023-2025г.

#### **Этапы:**

#### **2023г.- подготовительный (конструирующий).**

Изучение и формирование необходимой нормативно- правовой базы для организации наставничества, формирование пар «наставник - наставляемый», разработка дорожной карты наставничества. Формирование системы взаимодействия с научными, образовательными учреждениями, социальными партнёрами.

#### **2024г.- практический (внедренческий).**

Реализация дорожной карты Программы. Формирование банка методических материалов. Промежуточная диагностика профессиональных и личностных достижений наставляемых.

#### **2025г. – заключительный (обобщающий, аналитический).**

Сбор и оценка материалов, сопоставление достижений наставляемых до и после реализации дорожной карты Программы. Выявление положительных и отрицательных тенденций реализации Программы. Обобщение успешного опыта работы наставников и наставляемых. Диссеминация и тиражирование опыта. Подведение итогов реализации Программы.

### **2.4. Целевые показатели (Индикаторы) Программы**

**Целевыми показателями (индикаторами) являются:**

- успешная адаптация молодых специалистов к профессии, к коллективу



лица – 100%.

- успешная адаптация к коллективу лица вновь прибывших педагогов – 100%.
- рост уровня удовлетворённости молодых специалистов и вновь прибывших педагогов собственной профессиональной деятельностью – не менее 90%;
- доля молодых и вновь прибывших педагогов, повысивших своё профессиональное мастерство в рамках реализации индивидуальных профессиональных маршрутов – не менее 90%.
- доля молодых и вновь прибывших педагогов, желающих продолжить свою профессиональную деятельность в лицее – не менее 90%.
- положительная динамика показателей мониторинга качества образования в классах, где образовательно-воспитательную деятельность осуществляют молодые и вновь прибывшие специалисты- 100%.

### **Раздел 3. Концепция развития наставничества**

#### **3.1. Концептуальные основы Программы наставничества.**

Выход системы образования на новый качественный уровень невозможен без обеспечения школы профессионально - компетентным, самостоятельно мыслящим педагогом, технологически и психологически готовым к осмысленному включению в образовательно-воспитательную деятельность, в инновационные процессы. Успешное решение данных задач в лицее зависит прежде всего от системы научно-методической работы с педагогическими кадрами, имеющими существенный педагогический опыт, молодыми специалистами, вновь принятыми в лицей педагогами. В системе научно-методической работы с педагогическими кадрами существенную роль играет наставничество.

**Наставничество** - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- элемента системы дополнительного профессионального образования;
- составной части методической работы образовательной организации, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации

педагогических кадров в новой организации, при вхождении в новую должность и т.д.

**Наставник** – участник персонализированной программы наставничества, имеющей измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретения новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог имеющий непедагогическое профильное образование).

*Особенность системы наставничества:*

- носит точечный индивидуализированный и персонализированный характер;
- ориентирована на конкретного педагога и призвана решать личностные, профессиональные и социальные проблемы наставляемого.

*Особенности наставничества:*

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- лично-ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества с учётом государственной политики в области образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

*Концепция развития наставничества в лицее:*

- разработана в соответствии с основными направлениями государственной политики в области образования, нормативно-правовыми документами федерального, регионального, муниципального уровней, Уставом лицея;
- предусматривает совершенствование образовательно-воспитательной, научно-методической деятельности;
- исходит из того, что главной задачей научно-методической деятельности лицея является обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, их самореализации и закрепления в профессии.

*Наставническая деятельность в лицее осуществляется на принципах:*

- добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, равный социальный статус педагогов, независимо от роли в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность выбора форм и видов наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на всех уровнях и др.

**Ожидаемые результаты**

Ожидаемые результаты	Целевые показатели (индикаторы)
Успешная адаптация к профессии и коллективу лицея молодых специалистов.	Успешная адаптация молодых специалистов к профессии, к коллективу лицея – 100%.
Успешная адаптация к коллективу лицея вновь прибывших педагогов.	Успешная адаптация к коллективу лицея вновь прибывших педагогов – 100%.

<p>Высокий уровень включённости молодых и вновь прибывших педагогов в педагогическую, научно-методическую деятельность, культурную жизнь лицея.</p>	<p>Доля включённости молодых и вновь прибывших педагогов в педагогическую, научно-методическую деятельность, культурную жизнь лицея- 100%</p>
<p>Рост профессионального мастерства, мотивации молодых и вновь прибывших педагогов, их личностного и творческого потенциала.</p>	<p>Доля молодых и вновь прибывших педагогов, повысивших своё профессиональное мастерство в рамках реализации индивидуальных профессиональных маршрутов – не менее 90%.</p>
<p>Повышение уровня удовлетворённости собственной образовательно-воспитательной деятельностью молодых и вновь прибывших педагогов, улучшение их психоэмоционального состояния.</p>	<p>Рост уровня удовлетворённости молодых специалистов и вновь прибывших педагогов собственной профессиональной деятельностью – не менее 90%</p>
<p>Положительная динамика качества образования лицеистов.</p>	<p>Положительная динамика показателей мониторинга качества образования в классах, где образовательно-воспитательную деятельность осуществляют молодые и вновь прибывшие специалисты -100%.</p>
<p>Рост числа закрепившихся в профессии молодых педагогов</p>	<p>Доля молодых и вновь прибывших педагогов желающих продолжить свою профессиональную деятельность в лицее – не менее 90%.</p>

Таким образом, Программа обеспечит развитие наставничества в лицее, позволит развить кадровый потенциал лицея, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников, и, как итог, рост качества образования лицеистов.

### **Краткое описание устойчивого развития наставничества**

Для реализации оптимального сценария развития наставничества лицей может использовать следующие возможности:

- рост уровня профессионализма педагогов в применении инновационных технологий, адекватных целям современного образования и воспитания;
- наличие наставников-педагогов, которые имеют успешные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания;
- наличие разработанных персонализированных программ наставнической деятельности;
- наличие цифровой информационно- коммуникационной среды наставничества;
- наличие научно-методического обеспечения наставничества;
- наличие психологической поддержки формируемых пар/ групп;
- наличие комфортного психолого-педагогического климата в лицее;
- наличие системы стимулирования наставничества;
- укрепление материально-технической базы лицея, обеспечивающей эффективность образовательно-воспитательной, научно-методической деятельности;
- наличие взаимодействия с социальными партнёрами, обеспечивающее эффективность наставнической деятельности.

### **Риски. Меры управления рисками.**

При реализации оптимального сценария развития наставничества лицей может столкнуться со следующими ограничениями и рисками:

- отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- возрастание нагрузки на наставников и наставляемых;
- низкая мотивация наставников;
- недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя многолетнему опыту наставников;
- низкая степень взаимодействия всех элементов наставничества;

- снижение общего уровня профессионализма педагогического коллектива по причине оттока высококвалифицированных педагогов, достигших солидного возраста;
- снижение активности социальных партнёров.

*Меры управления рисками с целью минимизации их влияния на достижение цели Программы:*

- системный мониторинг образовательно-воспитательной деятельности;
- научно-методическое, экспертно-аналитическое, информационное сопровождение наставничества;
- реклама успешного педагогического опыта педагогов лица;
- моральное, финансовое стимулирование наставничества.

### **Дорожная карта реализации Программы**

Задачи	Направления (мероприятия)	Ожидаемые результаты	Сроки	Ответственные
Обеспечение организационных, информационных, научно-методических, психолого-педагогических, материально-технических условий для развития профессиональной компетентности педагогов, повышения их квалификации;	1. Подготовка локальных нормативных, сопровождающих процесс наставничества.	1. Высокий уровень включённости молодых и вновь прибывших педагогов в педагогическую, научно-методическую деятельность, культурную жизнь лица.	Сентябрь, ежегодно	Забелина С.Я.
	2. Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	2. Рост профессионального мастерства, мотивации молодых и вновь прибывших педагогов, их личностного и творческого потенциала.	Сентябрь, ежегодно	Забелина С.Я.
	3. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.	3. Рост числа закрепившихся в профессии молодых педагогов	Сентябрь, ежегодно	Забелина С.Я., руководители кафедр
	4. Анализ заполненных		Сентябрь,	Забелина С.Я.,

	<p>анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>5.Формирование банков данных наставников и наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>6.Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в банк данных наставников и банк данных наставляемых</p> <p>7.Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества</p> <p>8. Разработка персонализированных программ наставнической деятельности</p> <p>9. Организация</p>		<p>ежегодно</p> <p>Сентябрь, ежегодно</p> <p>Июнь, ежегодно</p> <p>Октябрь, ежегодно</p> <p>Октябрь, ежегодно</p> <p>В</p>	<p>руководители кафедр</p> <p>Забелина С.Я., руководители кафедр</p> <p>Забелина С.Я.</p> <p>Руководители кафедр, наставники, наставляемые</p> <p>Руководители кафедр, наставники</p> <p>Забелина</p>
--	--	--	--	---

	<p>консультативной , методической помощи наставникам и наставляемым по вопросам реализации персонализированных программ наставничества</p> <p>10. Подбор и использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения между участниками системы наставничества.</p> <p>11. Организация психологической поддержки формируемых пар посредством психологических тренингов, применения акмеологических практик.</p> <p>12.Создание рекреационной зоны, обеспеченной электронными ресурсами для проведения индивидуальных и групповых</p>		<p>течение года</p> <p>В течение года</p> <p>В течение года</p> <p>Октябрь, ежегодно</p>	<p>С.Я., Воронова Н.А., руководители кафедр</p> <p>Забелина С.Я., Воронова Н.А., Грекова А.В., руководители кафедр</p> <p>Грекова А.В.</p> <p>Забелина С.Я.</p>
--	---	--	--	---



	занятий наставников с наставляемыми			
<p>Содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдение гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;</p> <p>Диагностирование молодых и вновь прибывших специалистов с целью выявления профессиональных возможностей, затруднений, потребностей, динамику развития их профессиональной деятельности.</p>	1. Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников (анкетирование)	Повышение уровня удовлетворённости собственной образовательно-воспитательной деятельностью молодых и вновь прибывших педагогов, улучшение их психоэмоционального состояния.	Окт., ежегодно	Руководители кафедр
	2. Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)		Окт. ежегодно	Забелина С.Я., Грекова А.В., руководители кафедр
	3. Поиск экспертов, партнёрских организаций и материалов для проведения обучения наставников		Сент.-окт. ежегодно	Забелина С.Я.
	4. Организация обучения наставников		В течение года	
	5. Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наст		Сентябрь, ежегодно	Забелина С.Я.
			Сентябрь, ежегодно	

	<p>авляемого</p> <p>6. Анализ анкет и соединение наставников и наставляемых в пары</p> <p>7. Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом директора лицея</p> <p>8. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.</p>		<p>но</p> <p>Сентябрь, ежегодно</p> <p>Май, ежегодно</p>	<p>Забелина С.Я., руководители кафедр</p> <p>Забелина С.Я.</p> <p>Забелина С.Я., руководители кафедр</p>
<p>Создание условий для успешной адаптации молодых и вновь прибывших специалистов к традициям и рабочему режиму лицея через освоение норм, требований, традиций</p>	<p>1. Сбор информации о профессиональных запросах молодых и вновь прибывших педагогов.</p> <p>2. Включение молодых специалистов и вновь прибывших педагогов в научно-методическую, инновационную</p>	<p>1. Успешная адаптация к профессии и коллективу лицея молодых и вновь прибывших специалистов.</p> <p>2. Рост профессионального мастерства, мотивации молодых и вновь прибывших педагогов, их личностного и творческого</p>	<p>Сентябрь, ежегодно</p> <p>В течение года</p>	<p>Забелина С.Я., руководители кафедр</p> <p>Забелина С.Я., Воронова Н.А., руководители кафедр</p>

	<p>деятельность лица.</p> <p>3. Организация методической, психолого-педагогической поддержки молодых специалистов и вновь прибывших педагогов.</p> <p>4. Методическая поддержка реализации персонализированных программ наставничества</p> <p>5. Организация мониторинга качества реализации программ наставничества</p>	<p>потенциала.</p> <p>3. Рост числа закрепившихся в профессии молодых педагогов</p>	<p>В течение года</p> <p>В течение года</p> <p>Май, ежегодно</p>	<p>Руководители кафедр, Грекова А.В.</p> <p>Руководители кафедр</p> <p>Забелина С.Я., руководители кафедр</p>
<p>Планирование системы мероприятий, обеспечивающей ориентацию педагогов на рост их профессионального и личностного уровня, творческое использование педагогичес</p>	<p>1. Реализация персонализированных программ наставничества.</p> <p>2. Выявление успешных практик наставничества, пополнение методической копилки педагогических практик наставничества в лицее.</p>	<p>1. Рост профессионального мастерства, мотивации молодых и вновь прибывших педагогов, их личностного и творческого потенциала.</p> <p>2. Повышение уровня удовлетворённости собственной образовательно-воспитательной деятельностью</p>	<p>В течение года</p> <p>В течение года</p>	<p>Наставники, наставляемые</p> <p>Забелина С.Я., руководители кафедр</p>

КОГО ОПЫТА.	3.Реклама успешного опыта наставничества через участие наставляемых в мероприятиях методической направленности.	МОЛОДЫХ И ВНОВЬ прибывших педагогов, улучшение их психоэмоционального состояния.	В течение года	Забелина С.Я., Воронова Н.А., руководители кафедр
	4. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в банк данных наставников и банк наставляемых	3. Положительная динамика качества образования . 4.Рост числа закрепившихся в профессии молодых педагогов лицеистов.	Июнь, ежегодно	Забелина С.Я., руководители кафедр
	5. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, на сайте лицея.		Июнь, ежегодно	Забелина С.Я.

### Ресурсное обеспечение реализации Программы

Ресурс	Состав (содержание)	Функции
Кадровый	Включает: - администрацию лицея, разделяющую ценности отечественного образования, приоритетные направления её развития;	Координирует деятельность участников наставничества, обеспечивает реализацию Программы наставничества, обеспечивает своевременную отчётность по результатам реализации Программы

	<p>- педагогов, имеющих успешные результаты педагогической деятельности, демонстрирующих образцы лучших практик преподавания;</p> <p>-педагога-психолога, успешно применяющего методики и технологии рефлексивно-ценностных и эмоционально-ценностных отношений .</p>	<p>Обеспечивают ознакомление наставляемых с образцами лучших педагогических практик, с успешным опытом образовательно-воспитательной деятельности, организуют методическую поддержку наставляемым</p> <p>Обеспечивает психолого-педагогическую поддержку наставникам и наставляемым посредством психологических тренингов, применения акмеологических практик.</p>
Информационный	Включает открытое, доступное информационное пространство лица, сайт лица	Обеспечивает доступность, открытость информационного пространства лица
Нормативно-правовой	Включает нормативно-правовые документы по вопросам наставничества федерального, регионального, муниципального уровней, Устав лица, локальные акты, регламентирующие вопросы научно-методической деятельности лица	
Материально-технический	Включает материально – техническую базу лица	Обеспечивает реализацию федеральных государственных образовательных стандартов, реализуемых в лице программ, включая Программу наставничества.

Финансовый	Включает текущее финансирование за счёт бюджетного ассигнования	Обеспечивает финансовую поддержку наставников за счёт стимулирующих и компенсационных выплат.
------------	---	---

### **Механизмы обеспечения процесса развития наставничества**

Механизмы обеспечения процесса наставничества включают условия и мероприятия, направленные на оптимальное развитие наставничества.

Ведущие механизмы процесса развития наставничества:

Ведущие механизмы	Содержание
Административный	Обеспечение нормативно-правового и административного регулирования вопросов наставнической деятельности лица
Организационно-управленческий	Создание оптимальных условий, разработка и реализация системы мероприятий, обеспечивающих развитие наставничества
Ресурсный	Рост кадрового потенциала лица, укрепление и обновление материально-технической базы, расширение каналов материального стимулирования наставничества
Информационный	Развитие открытого информационного пространства лица, доступности информации по вопросам наставничества
Психолого-педагогический	Развитие психолого-педагогической поддержки наставничества, создание комфортной среды для наставников и наставляемых
Социально-педагогический	Развитие условий, обеспечивающих рост профессионального мастерства наставников и наставляемых
Механизм социального партнёрства	Расширение сферы социального партнёрства, взаимодействие и сотрудничество с социальными институтами в решении вопросов наставничества
Мониторинговый	Сбор, обработка и использование в работе информации о процессе наставничества в лице

### **Показатели успешности реализации Программы**

Показатели	Достижения
Процент молодых и вновь прибывших педагогов, охваченных наставнической деятельностью	100%
Процент адаптации молодых специалистов к профессии, к коллективу лица	100%
Процент адаптации к коллективу лица вновь прибывших педагогов	100%
Процент удовлетворённости молодых и вновь прибывших педагогов собственной профессиональной деятельностью	Не менее 90%
Процент молодых и вновь прибывших педагогов повысивших своё профессиональное мастерство в рамках реализации персонализированных программ наставничества, индивидуальных профессиональных маршрутов	Не менее 90%
Процент молодых и вновь прибывших педагогов, желающих продолжить свою профессиональную деятельность в лице	Не менее 90%
Процент включённости молодых и вновь прибывших педагогов в педагогическую, научно-методическую деятельность, в культурную жизнь лица	100%
Положительная динамика показателей мониторинга качества образования лицеистов, в классах, где образовательно-воспитательную деятельность осуществляют молодые и вновь прибывшие специалисты	100%

## **Финансирование Программы**

Финансирование Программы осуществляется на основании ежегодной бюджетной субвенции на выполнение утверждённого муниципального задания, средств муниципального бюджета, внебюджетных средств.

## **Управление реализацией Программы.**

Успешность реализации Программы определяется качеством планирования программных мероприятий, персональной ответственностью должностных лиц за выполнение мероприятий в полном объёме и в установленные сроки.

Должностные лица	Полномочия	Ответственность
Координатор Программы (директор лица)	Координирует деятельность по разработке и реализации Программы, контролирует ход	Несёт ответственность за реализацию

	реализации Программы	Программы
Администратор Программы (заместитель директора)	Обеспечивает разработку и реализацию Программы, осуществляют мониторинг реализации программных мероприятий, при необходимости вносят коррективы в Программу, оценивают эффективность реализации Программы	Несёт ответственность за оценку эффективности Программы
Разработчики Программы (творческая группа в составе заместителя директора, методиста, руководителей кафедр)	Осуществляют разработку Программы	Несут ответственность за соответствие Программы современным требованиям к разработке программ, её научность, обоснованность, реалистичность
Исполнители Программы (руководители предметных кафедр, педагог-психолог, наставники, наставляемые, социальные партнёры)	Осуществляют реализацию программных мероприятий в рамках своих должностных обязанностей	Несут ответственность за реализацию программных мероприятий в рамках своих должностных обязанностей, полномочий

### **Контроль выполнения Программы наставничества педагогических кадров**

Контроль выполнения Программы наставничества осуществляется администрацией лица в лице директора. Мероприятия Программы включаются в годовой план работы лица. Информация о ходе реализации Программы заслушивается на заседаниях предметных кафедр (2 раза в год), педагогическом совете (1 раз в год)