Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей №89»

СОГЛАСОВАНО:	УТВЕРЖДАЮ:
Педагогический совет	Директор/Т.В. Комбарова/
Протокол №11 от «09» марта 2023 г	Приказ № 21 от «16» марта 2023

Программа внедрения целевой модели наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №89» 2022-2023 учебный год

Оглавление

- 1. Общие положения
- 2. Термины и определения
- 3. Концептуальные обоснования целевой модели наставничества
- 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества
- 5. Условия реализации программы
- 6. Этапы реализации программы с указанием форм наставничества
- 6.1. Основные этапы реализации программы
- 6.2. Формы наставничества
 - 6.2.1. Форма наставничества «ученик-ученик»
 - 6.2.2. Форма наставничества «учитель-учитель»
 - 6.2.3. Форма наставничества «работодатель-ученик»
- 7. План мероприятий («дорожная карта»)
- 8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы
- 9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Приложение №1 Формы документов, обеспечивающих реализацию программы

Приложение №2 Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы

1. Общие положения

1.1. Настоящая Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее — Целевая модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка», национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

Целевая модель наставничества строится на **принципах** наставничества, научности, легитимности, гуманизации, индивидуализации, компетентности, комплексности, лояльности, конфиденциальности, добровольности и активности.

- 1.2. **Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.
 - 1.3. Задачи внедрения целевой модели наставничества:
- улучшение показателей муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №89» (лицей№89) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

• формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2. Термины и определения

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

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

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

Наставляемый — участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки

и компетенции. 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 — педагогический работник или заместитель директора лицея, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в лицее.

Методология наставничества — система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из

современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

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

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

Школьное сообщество (сообщество лицея №89) — сотрудники лицея, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие лицея и совместно действуют ради этой цели.

Эндаумент фонд целевого капитала некоммерческих в сфере образования или организациях, обычно культуры, формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников ОО, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов обучающихся.

3. Концептуальные обоснования целевой модели наставничества

3.1. Целевая модель наставничества лицея №89 опирается на правовые акты Российской Федерации, Министерства образования и науки Кузбасса, Управления образования администрации г. Кемерово разработана целью формирования организационнометодической основы для внедрения и последующего развития механизмов наставничества обучающихся и педагогов лицея№89, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между педагогами, обучающимися и привлечением, при необходимости, представителей заинтересованных предприятий сторонних организаций деятельности.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

- Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Резолюцией Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления ОО».
- 3.2. Целевая модель наставничества в МБОУ «Лицей №89» реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).
- 3.3. Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Лицей №89»

- 4.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Лицей №89»:
- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов лицея, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ МБОУ «Лицей №89» благодаря формированию устойчивых связей с бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников лицея.
- 4.2. Внедрение целевой модели наставничества МБОУ Лицей №89» может повлиять, в том числе на решение следующих проблем обучающегося:
- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне

- отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- 4.3. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем:
- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию в другие сферы деятельности;
- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- устаревание педагогических кадров, приводящее к замедлению развития лицея, сокращению числа инициатив и инноваций, падению качества образования.

5. Условия реализации программы

5.1. Нормативно-правовое обеспечение Целевой программы наставничества МБОУ «Липей №89»:

Нормативные правовые акты международного уровня

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления ОО".

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.

- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

Нормативные правовые акты областного и муниципального уровней:

- Распоряжение губернатора Кемеровской области Кузбасса «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся…» от 8 апреля 2020 г. № 38-рг
- Приказ Министерства образования и науки Кузбасса «О внедрении в Кемеровской области Кузбассе целевой модели наставничества» от 17 апреля 2020 г. №782.
- Приказ Управления образования администрации г. Кемерово «О создании муниципального наставнического центра и внедрении целевой модели наставничества в образовательных учреждениях г. Кемерово №1662 от 18.12.2020

Нормативные правовые акты муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей «89»:

- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей «89»;
- Положение о внедрении целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №89»;
- Положение о методическом объединении учителей МБОУ «Лицей №89»
- Положение о педагогическом совете МБОУ «Лицей №89»
- Положение о совете профилактики правонарушений несовершеннолетних обучающихся МБОУ «Лицей №89»
- Положение об органах ученического самоуправления МБОУ «Лицей №89»
- Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Лицей №89»

5.2. Кадровое обеспечение реализации Программы

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

- 1. Наставляемый участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- 2. Наставник участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 3. Куратор педагогический работник или заместитель директора лицея, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

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

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

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности в различных сферах жизни;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни лицея, отстраненных от коллектива

из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке лицея;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

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

5.3. Материально-техническое и информационно-методическое обеспечение программы

Материально-техническое обеспечение программы

Тип здания основного – панельное, (пристройка-кирпичная)

Год ввода в эксплуатацию — 1972 г., пристройка для 1-4 классов на 300 мест-2021 г.

Проектная мощность - 825 человек (+пристройка на 300 мест) Реальная наполняемость -1629 человек

No	Требования ФГОС,	Компоненты	Количество	Примечание
Π/Π	нормативных и	оснащения		
	локальных актов			
1	Учебные кабинеты с	34 уч.		
	автоматизированными	кабинет +		
	рабочими местами	3	37	
	обучающихся и	лаборантских		
	педагогических	(каб. физики		
	работников	и каб. химии,		
		каб.		
		биологии)		
2	Лекционные аудитории	Лекционные		
		аудитории –	1	

		183,8 кв.м 62,3 кв.м		
3	Мастерские	столярная,	1 каждого	
4	Помещения для занятий учебно- исследовательской и проектной деятельностью, моделированием и техническим творчеством, спортом	слесарная 1 спортзал - 292,9 кв.м 1 стадион- 495 кв.м. 1 спортивная площадка - 200кв.м. 1 библиотека 104,6 кв.м.	вида 4	
5	Столовая	219,9 кв.м. Число посадочных мест – 200	1	

Компоненты оснащения учебных кабинетов

Необходимое оборудование и	Имеется в наличии
оснащение	
Нормативные документы,	В наличии
программно-методическое	в нужном количестве
обеспечение, локальные акты:	
программа по предмету, рабочая	
программа учителя, Инструкция по	
охране труда учащихся,	
должностная инструкция учителя	
Учебно-методические материалы:	В наличии
1.2.1.УМК по предмету данного	в нужном количестве
учителя для каждого класса.	
1.2.2.Дидактические и раздаточные	
материалы по предмету для	
каждого класса	
Аудиозаписи, слайды по	Аудиозаписи, слайды по
содержанию учебного предмета:	содержанию учебного предмета:
1.2.4. ТСО, компьютерные,	
информационно-	
коммуникационные средства:	
Персональные компьютеры	95
(монитор, системный блок,	
клавиатура, мышь, акустическая	
система)	
Интерактивная доска	25

Проектор	21
Многофункциональные	10/5
устройства	
(принтер, ксерокс, сканер)	
Система интерактивного опроса	2 компьютерный класс
Музыкальный центр	2
Ноутбук	32
Сканер	5
Принтер	21
Фотоаппарат	3
Видеокамера	4
Источник бесперебойного питания	1
Графический планшет	1
ПО для работы с векторной и	2
растровой графикой, видеомонтажа,	
звукомонтажа	
Клавиатура музыкальная	2
Цифровой микроскоп	15
Спортинвентарь	В наличии
	в нужном количестве

Учебно-методическое и информационное оснащение образовательной деятельности

В соответствии с требованиями Стандарта информационнометодические условия реализации основной образовательной программы общего образования обеспечиваются современной информационнообразовательной средой (далее – ИОС).

Информационно-образовательная организации, среда образовательную деятельность, осуществляющей комплекс включает: информационных образовательных ресурсов, в том числе цифровые совокупность образовательные ресурсы, технологических средств информационных и коммуникационных технологий: компьютеры, иное ИКТ-оборудование, коммуникационные каналы, систему современных педагогических технологий, обеспечивающих обучение в современной информационно-образовательной среде.

Информационно-образовательная среда организации, осуществляющей образовательную деятельность, должна обеспечивать: информационно-методическую поддержку образовательной деятельности; планирование образовательной деятельности и её ресурсного обеспечения; мониторинг и фиксацию хода и результатов образовательной деятельности; мониторинг здоровья обучающихся;

современные процедуры создания, поиска, сбора, анализа, обработки, хранения и представления информации;

дистанционное взаимодействие всех участников образовательных отношений (обучающихся, их родителей (законных представителей),

педагогических работников, органов управления в сфере образования, общественности), в том числе в рамках дистанционного образования;

взаимодействие дистанционное организации, осуществляющей образовательную другими организациями, деятельность, осуществляющими организациями образовательную деятельность, И социальной сферы: учреждениями культуры, здравоохранения, спорта, досуга, службами занятости населения, обеспечения безопасности жизнедеятельности.

Эффективное использование информационно-образовательной среды предполагает компетентность сотрудников организации, осуществляющей образовательную деятельность, в решении профессиональных задач с применением ИКТ, а также наличие служб поддержки применения ИКТ.

Создаваемая в МБОУ «Лицей № 89» ИОС строится в соответствии со следующей иерархией:

- единая информационно-образовательная среда страны;
- единая информационно-образовательная среда региона;
- информационно-образовательная среда образовательного учреждения;
 - предметная информационно-образовательная среда;
 - информационно-образовательная среда УМК;
 - информационно-образовательная среда компонентов УМК;
 - информационно-образовательная среда элементов УМК.

Основными элементами ИОС являются:

- информационно-образовательные ресурсы в виде печатной продукции;
- информационно-образовательные ресурсы на сменных оптических носителях;
 - информационно-образовательные ресурсы Интернета;
- вычислительная и информационно-телекоммуникационная инфраструктура;
- прикладные программы, в том числе поддерживающие администрирование и финансово-хозяйственную деятельность образовательного учреждения (бухгалтерский учёт, делопроизводство, кадры и т. д.).

Необходимое для использования ИКТ оборудование отвечает современным требованиям и обеспечивает использование ИКТ:

- в учебной деятельности;
- во внеурочной деятельности;
- в исследовательской и проектной деятельности;
- при измерении, контроле и оценке результатов образования;
- в административной деятельности в том числе в рамках дистанционного образования.

Учебно-методическое и информационное обеспечение реализации основной образовательной программы обеспечивает:

информационную поддержку образовательной деятельности обучающихся и педагогических работников на основе современных

информационных технологий в области библиотечных услуг (создание и ведение электронных каталогов и полнотекстовых баз данных, поиск документов по любому критерию, доступ к электронным учебным материалам и образовательным ресурсам Интернета;

укомплектованность учебниками, учебно-методической литературой и материалами по всем учебным предметам основной образовательной программы основного общего образования на русском языке. Норма обеспеченности образовательной деятельности учебными изданиями определяется исходя из расчета:

- не менее одного учебника в печатной и (или) электронной форме, достаточного для освоения программы учебного предмета на каждого обучающегося по каждому учебному предмету, входящему в обязательную часть учебного плана основной образовательной программы основного общего образования;
- не менее одного учебника в печатной и (или) электронной форме или учебного пособия, достаточного для освоения программы учебного предмета на каждого обучающегося по каждому учебному предмету, входящему в часть, формируемую участниками образовательных отношений, учебного плана основной образовательной программы основного общего образования.

Объем основного библиотечного фонда составляет - 6 141 экземпляр. Учебный фонд насчитывает — 13 221 учебник. Общий книжный фонд библиотеки лицея насчитывает 19 362 книги.

Фонд дополнительной литературы включает: отечественную зарубежную, классическую и современную художественную литературу; научно-техническую научно-популярную И литературу; изобразительному искусству, музыке, физической культуре и спорту, экологии, правилам безопасного поведения дорогах; справочнона библиографические собрание И периодические издания; словарей; литературу ПО социальному и профессиональному самоопределению обучающихся.

Лицей имеет интерактивный электронный контент по всем учебным предметам, в том числе содержание предметных областей, представленное учебными объектами, которыми можно манипулировать, и процессами, в которые можно вмешиваться.

Учебно-методическое и информационное обеспечение реализации основной образовательной программы обеспечивает возможность:

- реализации индивидуальных образовательных планов обучающихся, осуществления их самостоятельной образовательной деятельности;
- записи и обработки изображения (включая микроскопические, телескопические и спутниковые изображения) и звука при фиксации явлений в природе и обществе, хода образовательного процесса; переноса информации с нецифровых носителей (включая трёхмерные объекты) в цифровую среду (оцифровка, сканирование);

- создания и использования диаграмм различных видов (алгоритмических, концептуальных, классификационных, организационных, хронологических, родства и др.), специализированных географических (в ГИС) и исторических карт; создания виртуальных геометрических объектов, графических сообщений с проведением рукой произвольных линий;
- организации сообщения в виде линейного или включающего ссылки сопровождения выступления, сообщения для самостоятельного просмотра, в том числе видеомонтажа и озвучивания видеосообщений;
- выступления с аудио-, видео- и графическим экранным сопровождением;
 - вывода информации на бумагу и т. п.;
- информационного подключения к локальной сети и глобальной сети Интернет, входа в информационную среду учреждения, в том числе через Интернет, размещения гипермедиа сообщений в информационной среде образовательного учреждения;
 - поиска и получения информации;
- использования источников информации на бумажных и цифровых носителях (в том числе в справочниках, словарях, поисковых системах);
- вещания (подкастинга), использования носимых аудио, видеоустройств для учебной деятельности на уроке и вне урока;
- создания и заполнения баз данных, в том числе определителей; наглядного представления и анализа данных;
- включения обучающихся в проектную и учебно-исследовательскую деятельность, проведения наблюдений и экспериментов, в том числе с использованием: учебного лабораторного оборудования, цифрового (электронного) традиционного измерения, включая определение И местонахождения; виртуальных лабораторий, вещественных и виртуальнонаглядных моделей и коллекций основных математических и естественнонаучных объектов и явлений;
- художественного творчества c использованием ручных, ИКТ-инструментов, электрических реализации художественнооформительских рисованной издательских проектов, натурной И мультипликации;
- создания материальных и информационных объектов с использованием ручных и электроинструментов, применяемых в избранных для изучения распространённых технологиях (индустриальных, сельскохозяйственных, технологиях ведения дома, информационных и коммуникационных технологиях);
- размещения продуктов познавательной, учебно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся в информационно-образовательной среде образовательного учреждения;
- проектирования и организации индивидуальной и групповой деятельности, организации своего времени с использованием ИКТ; планирования учебного процесса, фиксирования его реализации в целом и отдельных этапов (выступлений, дискуссий, экспериментов);

- проведения массовых мероприятий, собраний, представлений; досуга и общения обучающихся с возможностью для массового просмотра кино- и видеоматериалов, организации сценической работы, театрализованных представлений, обеспеченных озвучиванием, освещением и мультимедиа сопровождением;
- выпуска школьных печатных изданий, работы школьного телевидения.

Лицей располагает полноценной материально-технической базой для реализации программы внедрения целевой модели наставничества.

Материально-техническое обеспечение соответствует Санитарноэпидемиологическим правилам и нормам. В школе формируется образовательная среда, адекватная потребностям развития ребенка и здоровьесбережения.

Для реализации программы используются оснащенные классы-кабинеты, актовый зал, библиотека, школьный музей.

Обеспечен доступ к информационно-телекоммуникационным сетям, в школе действует Интернет, создана локальная сеть, включающая большую часть учебных кабинетов и административный блок. В соответствии с требованиями Стандарта информационно-методические условия реализации основной образовательной программы общего образования обеспечиваются современной информационно-образовательной средой (далее – ИОС).

Необходимое для использования ИКТ оборудование отвечает современным требованиям и обеспечивает использование ИКТ:

- в учебной деятельности;
- во внеурочной деятельности;
- в исследовательской и проектной деятельности;
- при измерении, контроле и оценке результатов образования;
- в административной деятельности, в том числе в рамках дистанционного образования.

Учебно-методическое и информационное оснащение образовательного процесса обеспечивает возможность:

- реализации индивидуальных образовательных планов обучающихся, осуществления их самостоятельной образовательной деятельности;
- записи и обработки изображения и звука при фиксации явлений в природе и обществе, хода образовательного процесса; переноса информации с нецифровых носителей (включая трёхмерные объекты) в цифровую среду (сканирование);

Также для полноценной реализации программы лицей оснащен музыкальной аппаратурой, фотоаппаратом, аудио и медиатекой.

обеспечения безопасности жизни детей школа оснащена противопожарной сигнализацией, установлена кнопка тревожной наружное видеонаблюдение, внутреннее сигнализации, ведется И установлены турникет на входе в школу.

Для методической поддержки реализации Программы создана медиатека, которой может воспользоваться наставник. Медиатека постоянно пополняется и включает в себя:

- -ссылки на учебные информационные ресурсы, на художественные, научные, документальные фильмы, мультипликационные фильмы;
- -методические рекомендации по проведению встреч, бесед и занятий в рамках реализации Программы;
- -презентации заочных экскурсий;
- -другое.

Также для качественной реализации Программы наставникам рекомендуется использовать:

- методическую литературу;
- Интернет-ресурсы:

Сайт Министерства просвещения Российской Федерации - edu.gov.ru

Сайт министерства образования, науки и молодежной политики https://minobr.government-nnov.ru

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов http://fcior.edu.ru

Информационный ресурс «Интернетурок» - https://interneturok.ru

Информационный портал «Инфоурок» - https://multiurok.ru

Социальная сеть работников образования - https://nsportal.ru

Для информированности общественности о реализации программы внедрения целевой модели наставничества в лицее используются несколько видов печатной и электронной продукции:

- -Публикации на сайте лицея; информационные стенды в рекреациях школы и в классных кабинетах, лицейская газета;
- -Выпуск информационных буклетов для родителей;
- -Выступление заместителя директора по воспитательной работе на ученической конференции Федерации суверенных классов (ФСК);
- -Фотоотчеты;

Страничка в социальной сети, «Телеграм»

6. Этапы реализации программы с указанием форм наставничества

6.1. Основные этапы целевой программы наставничества

№	Этап	РАБОТА ВНУТРИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ	РЕЗУЛЬТАТ
		ОРГАНИЗАЦИИ	СРЕДОЙ	ЭТАПА
1	Отработ		• Определить	Дорожная карта
	ка	• информировать коллектив	заинтересованные в	внедрения
	модели	и обучающихся о продолжении	наставничестве аудитории	целевой модели
	наставн	внедрения программы, собрать	в зависимости от	наставничества, в
	ичества	предварительные запросы	выбранной формы	которой прописан
		обучающихся, педагогов,	наставничества;	поэтапный ход
		молодых специалистов;	• информировать	работ и
		• сформировать команду и	аудитории через целевые	необходимые
		выбрать куратора, отвечающих	медиа о возможностях	ресурсы
		за реализацию программы;	программы	(кадровые,

		 • определить задачи, формы наставничества на 2021-2022 учебный год, ожидаемые результаты; • утвердить дорожную карту внедрения целевой модели наставничества на 2021-2022 учебный год, определить необходимые для реализации 	наставничества, планируемых результатах и вариантах участия	методические, материально- техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).
		ресурсы – внутренние и внешние		
2	Формир ование базы наставля емых	 Информировать родителей, возможностях и целях программы организовать сбор данных о н каналам (родители, классные психологи, профориентационные запросов наставляемых к програм включить собранные данные в систему мониторинга влияния пр 	а; аставляемых по доступным руководители, педагоги- е тесты), в том числе сбор име; базу наставников, а также в	Сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.
3	Формир ование базы наставн иков	 Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся 	 Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; мотивировать наставников 	формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.
4	Отбор и обучение наставн иков	 • Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; • организовать отбор и обучение наставников 	 Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы) 	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения.
5	Формир ование наставн ических пар или групп	 • Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; • обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника 	• Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп	Сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

6	Организ	• Выбрать форматы	• Промежуточные	1. Реализация
	ация	взаимодействия для каждой	результаты программы	программ
	работы	пары или группы;	транслировать	наставников.
	наставн	• проанализировать сильные и	партнерам программы и	2. Мониторинг:
	ических	слабые стороны участников для	медиа для актуализации и	• сбор обратной
	пар или	постановки цели и задач на	потенциального	связи от
	групп	конкретные периоды;	вовлечения в будущий	наставляемых –
	1.0	• при необходимости	цикл программы	для мониторинга
		предоставить наставникам	1 1	динамики влияния
		методические рекомендации		программы на
		и/или материалы по		наставляемых;
		взаимодействию с		• сбор обратной
		наставляемым(и);		связи от
		• организовать сбор обратной		наставников,
		связи от наставников,		наставляемых и
		наставляемых и кураторов для		кураторов – для
		мониторинга эффективности		мониторинга
		реализации программы;		эффективности
		• собрать данные от		реализации
		наставляемых для мониторинга		программы
		влияния программы на их		
		показатели;		
		• разработать систему		
		поощрений наставников		
7	Заверше	• Организовать сбор обратной	• Привлечь сотрудников	Достигнуты цели
	ние	связи наставляемых, провести	педагогических	программы
	наставн	рефлексию, подвести итоги	институтов, психологов к	наставничества,
	ичества	мониторинга влияния	оценке результатов	собраны лучшие
		программы на наставляемых;	наставничества;	наставнические
		• организовать сбор обратной	• пригласить	практики,
		связи от наставников,	представителей бизнес-	внимание
		наставляемых и кураторов для	сообщества,	общественности
		мониторинга эффективности	образовательных	привлечено к
		реализации программы;	организаций, НКО,	деятельности
		• реализовать систему	исполнительно-	образовательных
		поощрений наставников;	распорядительных органов	организаций,
		• организовать праздничное	муниципального	запущен процесс
		событие для представления	образования, выпускников	пополнения базы
		результатов наставничества,	на итоговое мероприятие;	наставников и
		чествования лучших	• популяризировать	наставляемых.
		наставников и популяризации	лучшие практики и	Поощрение
		лучших кейсов;	примеры наставничества	наставников.
		• сформировать долгосрочную	через медиа, участников,	
		базу наставников, в том числе	партнеров	
		включая завершивших		
1		1		
		программу наставляемых,		
		1		

6.2. Формы наставничества в лицее

реализации успешной целевой модели наставничества

предусматривается выделение возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей ОО рассматриваются четыре формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик», «студент-ученик».

6.2.1. Форма наставничества «ученик – ученик»

Цель - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- 1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
- 2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
 - 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
 - 4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
 - 5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри ОО.
- 6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

- 1. Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
 - 2. Повышение успеваемости в лицее.
- 3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, лицее в целом.
- 4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- 5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих, социальных и образовательных проектов.
 - 6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ОДН.

Характеристика участников формы наставничества «ученик-ученик»

	«учспик-учспик//		
Наставник	Наставляемый		
Кто может быть	Пассивный	Активный	
• Активный ученик,	Социально или ценностно	Обучающийся с	
обладающий	-дезориентированный	особыми	
лидерским и	обучающийся более	образовательными	
организаторскими	низкой по отношению к	потребностями,	
качествами,	наставнику ступени,	нуждающийся в	
нетривиальностью	демонстрирующий	профессиональной	
мышления.	неудовлетворительные	поддержке или	
• Ученик,	образовательные	ресурсах для обмена	
демонстрирующий	результаты или проблемы	мнениями и реализации	
высокие	с поведением, не	собственных проектов.	
образовательные	принимающим участие в		
результаты.	жизни ОО, отстраненный		
• Победитель	от коллектива.		
школьных и			
региональных			

	олимпиад и
	соревнований.
•	Лидер класса или
	параллели,
	принимающий
	активное участие в
	жизни лицея.
•	Возможный
	участник
	всероссийских
	детско – юношеских
	организаций и
	объединений.

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

Формы взаимодействия		Цель
«Успевающий	_	Достижение лучших образовательных
неуспевающий»		результатов.
«Лидер – пассивный»		Психоэмоциональная поддержка с адаптацией
		в коллективе или с развитием
		коммуникационных, творческих, лидерских
		навыков.
«Равный – равному»		Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный	_	Адаптация к новым условиям обучения
неадаптированный»		

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ	Конференция ФСК по представлению
наставничества в форме	программы наставничества.
«Ученик – ученик».	
Проводится отбор	Анкетирование. Собеседование. Работа с
наставников из числа	базой наставников.
активных обучающихся	
школьного сообщества.	
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор	Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой
обучающихся, имеющих	наставляемых.
особые образовательные	
потребности, низкую	
учебную мотивацию,	
проблемы с адаптацией в	
коллективе, не включенные	
в школьное сообщество и	
желающих добровольно	

принять участие в	
программе наставничества.	
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов.
Наставляемый улучшает	Предоставление конкретных результатов
свои образовательные	взаимодействия (проект, улучшение
результаты, он	показателей). Улучшение образовательных
интегрирован в школьное	результатов, посещаемости.
сообщество, повышена	
мотивация и осознанность.	
Рефлексия реализации	Анализ эффективности реализации
формы наставничества.	программы.
Наставник получает	Поощрение на итоговой конференции ФСК
уважаемый и заслуженный	
статус. Чувствует свою	
причастность школьному	
сообществу.	

Документы лицея и форматы реализации формы наставничества «ученик – ученик»

- Программа оздоровительного лагеря МБОУ «Лицей №89».
- План профориентационной работы с обучающимися МБОУ «Лицей №89».

6.2.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- 1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- 2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
- 3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- 4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
 - 5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

- 1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
- 2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- 3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
- 4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- 5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- 6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
- 7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- 8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «учитель»

<i>U</i>	· ·
Наставник	Наставляемый

Кто может быть	Молодой	Педагог
	специалист	
• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо
материалов, ведущий вебинаров и семинаров). • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Типы наставников:

Наставник-консультант – Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает организацией образовательного процесса психологорешение конкретных педагогических проблем, И коммуникативных контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.

Наставник-предметник - Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Возможные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой	Поддержка для приобретения
специалист»	необходимых профессиональных
	навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель –	Поддержка для приобретения
молодой специалист»	необходимых профессиональных
	навыков в работе с классным
	коллективом и закрепления на месте
	работы.
«Лидер педагогического сообщества	Реализация психоэмоциональной
– педагог, испытывающий	поддержки сочетаемый с
проблемы»	профессиональной помощью по
	приобретению и развитию

	педагогических	галантов и инициа	гив.
«Опытный предметник – неопытный	Методическая	поддержка	ПО
предметник»	конкретному		

Схема реализации формы наставничества «учитель».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ	Педагогический совет. ШМО классных
наставничества в форме «Учитель –	руководителей и учителей
учитель».	предметников
Проводится отбор наставников из	Анкетирование. Работа с базой
числа активных и опытных	наставников.
педагогов и педагогов,	
самостоятельно выражающих	
желание помочь педагогу.	
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов,	Анкетирование. Листы опроса. Работа с
испытывающий профессиональные	базой наставляемых.
проблемы, проблемы адаптации и	
желающих добровольно принять	
участие в программе	
наставничества.	
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации	Тестирование. Проведение мастер –
наставляемого, закрепление в	классов, открытых уроков.
профессии. Творческая	
деятельность. Успешная адаптация.	
Рефлексия реализации формы	Анализ эффективности реализации
наставничества.	программы.
Наставник получает уважаемый и	Поощрение на педагогическом совете,
заслуженный статус.	итоговом школьном празднике.

Документы ОО и форматы реализации формы наставничества «учитель»

Наименование документов,	Формы работы
разработанных и действующих в	
образовательной организации	

Устав МБОУ «Лицей №89»; Конкурсы профессионального мастерства различного уровня Планы работы методических (помощь в подготовке), курсы. объединений; Творческие мастерские. • План повышения квалификации молодого учителя/педагога. МБОУ «Лицей №89»; Семинары, открытые уроки. Планы самообразования; Разработки информационно-Планы по повышению уровня методических пособий, профессиональных компетенций сборников. педагогических работников; Форумы, деловые игры. Планы по поддержке Образовательные курсы профессиональной деятельности Корпоративного университета РДШ. молодых специалистов (Школа

6.2.3. Форма наставничества «работодатель – ученик»

Цель - успешное формирование у учеников осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

молодого учителя)

- 1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
- 2. Повышение мотивации к учебе, саморазвитию, саморегуляции, формирование ценностных и жизненных ориентиров.
- 3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
- 4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

- 1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона учащихся;
- 2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий;
- 3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших обучение по программе студии «Введение в педагогическую деятельность».
- 4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах;
- 5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «работодатель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный

Неравнодушный
профессионал с большим
(от 5 лет) опытом работы и
с высокой квалификацией.
Работник с активной
жизненной позицией.
Обладает развитыми
коммуникативными
навыками, гибкостью в
общении, умением
отнестись к ученику как к
равному в диалоге и
потенциально будущему
коллеге.
Возможно, выпускник
Возможно, родитель,
возможно директор лицея

Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри ОО и ее сообщества

Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствова нию, получению новых навыков

Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – ученик»

Формы	Цель
взаимодействия	
«Профессионал –	Мотивационная и ценностная поддержка с
ученик»	развитием коммуникативных, творческих,
	лидерских навыков, стимулирование идей
	саморазвития, осознанного выбора образовательной
	и карьерной траектории

Схема реализации формы наставничества «работодатель – ученик»

Представление программ наставничества	Ученическая конференция по
в форме «работодатель – ученик».	представлению программы
	наставничества
Проводится отбор наставников из числа	Анкетирование. Работа с базой
активных и опытных профессионалов,	наставников
представителей благодарных	
выпускников, представителей	
родительского сообщества.	
Обучение наставников.	Обучение проводится
	куратором программы
	наставничества при
	необходимости. Составление
	плана работы, обучение
	моделям педагогического

_
сопровождения, работа с
пособиями Ментори «Рабочие
тетради наставника»
Анкетирование. Листы опроса.
Работа с базой наставляемых
Личные встречи или групповая
работа в формате «быстрых
встреч»
Защита проекта. Анализ
успеваемости. Представление
бизнес – плана. Определение
образовательной траектории
Анализ эффективности
реализации программы
Поощрение наставляемого на
итоговом школьном
мероприятии. Благодарственное
письмо на предприятие или
организацию наставника

Документы лицея и форматы реализации формы наставничества «работодатель - ученик»

Наименование документов, Формы работы	
разработанных и действующих	
в образовательной организации	
• Программа воспитания	Проектная деятельность.
«МБОУ «Лицей №89»	Классные часы.
• План воспитательной работы	Профориентационные мероприятия.
«МБОУ «Лицей №89»;	Педагогические игры на развитие
• План профориентационной	навыков и компетенций.
работы с обучающимися	Встречи с представителями
МБОУ «Лицей №89». предприятий/ профессий.	
• Программа Экскурсии на предприятия.	
профориентационной	Демодни.

работы с педагогическими группами» в рамках реализации инновационного проекта «Опережающая система подготовки педагогических кадров в условиях образовательнопедагогического кластера»»

Партнерские соглашения с работодателями о взаимодействии

День теней.

Конкурсы проектных ученических работ.

Дискуссии.

Бизнес-проектирование.

Ярмарки вакансий.

Краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Выездные мероприятия.

Работа педагогической студии.

6.2.4. Форма наставничества «студент – ученик»

Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Залачи:

- 1. Помогать в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- 2. Помогать делать осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- 3. Развивать гибкие навыки: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- 4. Укреплять связи между образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результат:

- 1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- 2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- 3. Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- 4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- 5. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Характеристика участников формы наставничества «студент – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
Ответственный, социально	Низко	Мотивированный к
активный студент с	мотивированный,	получению большего
выраженной гражданской	дезориентированный	объема информации
и ценностной позицией,	ученик старших	о карьерных и
мотивированный к	классов, не имеющий	образовательных
самосовершенствованию и	желания	возможностях
преобразованию	самостоятельно	ученик, желающий
окружающей среды.	выбирать	развить собственные
Участник	образовательную	навыки и приобрести
образовательных,	траекторию, плохо	метакомпетенции, но
спортивных, творческих	информированный о	не обладающий
проектов. Увлекающийся и	карьерных и	ресурсом для их
способный передать свою	образовательных	получения.
«творческую энергию» и	перспективах,	
интересы другим. Образец	равнодушный к	
для подражания в плане	процессам внутри	
межличностных	школы и ее сообщества.	
отношений, личной		
самоорганизации и		
профессиональной		
компетентности.		

Возможные варианты программы наставничества «студент – ученик».

Формы	Цель
взаимодействия	
«успевающий –	улучшение образовательных результатов и
неуспевающий»	приобретение навыков самоорганизации и
	самодисциплины
«лидер –	психоэмоциональная и ценностная поддержка с
равнодушный»	развитием коммуникативных, творческих,
	лидерских навыков, мотивация на саморазвитие,
	образование и осознанный выбор траектории,
	включение в школьное сообщество
«равный – другому»	обмен навыками, взаимная поддержка, активная
	внеурочная деятельность;
«куратор – автор	совместная работа над проектом (творческим,
проекта»	образовательным, предпринимательским)

Схема реализации формы наставничества «студент – ученик»

Представление программ	Ученическая конференция по
наставничества в форме «Студент –	представлению программы
ученик»	наставничества
Проводится отбор наставников из	Анкетирование. Работа с базой
числа активных студентов средних и	наставников.
высших учебных заведений.	
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором
	программы наставничества при
	необходимости. Составление плана
	работы, обучение моделям
	педагогического сопровождения,
	работа с пособиями Ментори
	«Рабочие тетради наставника».
Проводится отбор наставляемых из	Анкетирование. Листы опроса. Работа
числа учеников лицея, имеющих	с базой наставляемых.
проблемы с учебой, не	
мотивированных, не умеющих	
строить свою образовательную	
траекторию. Либо – обучающиеся, с	
особыми образовательными	
потребности, не имеющими	
возможности реализовать себя в	
рамках школьной программы.	
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая
	работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных	Предоставление конкретных
результатов у наставляемых.	результатов взаимодействия (проект,
Мотивированны, интегрированы в	улучшение показателей). Улучшение
сообщество. Осознано подходят к	образовательных результатов,
выбору профессии, обладают	посещаемости.
активно позицией.	
Рефлексия реализации формы	Анализ эффективности реализации
наставничества.	программы.
Наставник получает уважаемый и	Поощрение наставляемого на
заслуженный статус.	итоговом школьном празднике.
	Благодарственное письмо в
	образовательное учреждение
	наставника.

Документы лицея и форматы реализации формы наставничества «студент - ученик»

Наименование документов,	Формы работы
--------------------------	--------------

_	азработанных и действующих образовательной организации		
•	Программы воспитания.	•	проектная деятельность,
•	Программы внеурочной	•	классные часы,
	деятельности.	•	внеурочная работа,
•	Планы воспитательной работы.	•	мероприятия школьного сообщества,
•	План по профессиональному	•	экскурсии в место обучения
	самоопределению		наставника,
	обучающихся.	•	присутствие на занятиях
•	Партнерские соглашения с		(определение образовательной
	учреждениями среднего и		траектории).
	высшего профессионального		
	образования		
•	Иные программы/планы,		
	действующие в ОО		

7. План мероприятий («дорожная карта») отработки целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №89»

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответствен ные
1	Подготовка условий для отработки программы наста Задача: информирование о продолжении работы прогр предварительных запросов от потенциальных соответствующих этим запросам аудитории для поиска незультат: определены необходимые ресурсы материально-техническая база и т. д.) и возможные (внутренние и внешние) для организации функцион наставничества	раммы наставн наставляемых гаставников (кадровые, м источники их	и выбор методические, привлечения
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	ноябрь 2021	Администра ция лицея
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Ежегодно, ноябрь	Зам. директора по УВР
1.3	· ·	Ежегодно, ноябрь	Зам. директора

	предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества		по УВР
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Ежегодно, ноябрь	Куратор Целевой модели наставничес тва
2	Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем, обучобразовательной организации, которые можно решить с Результат: сформирована база наставляемых с перечидля подбора кандидатов в наставники на следующем эта	помощью настнем запросов,	
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	ноябрь,	Зам. директора по УВР
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Ежегодно, ноябрь, декабрь	Педагог- психолог, соц. педагог
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Ежегодно, декабрь	Куратор
3	Формирование базы наставников Задача: поиск потенциальных наставников для формиро Результат: сформированы базы наставников, кото участвовать как в текущей программе наставничества, то этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) обр	рые потенци ак и в будущи	ально могут х программах
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Ежегодно, ноябрь, декабрь	Куратор
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно, октябрь	Куратор, психолог
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных		Зам. директора по УВР, психолог
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		Куратор
4	Отбор и обучение наставников Задача: выявление наставников, входящих в базу по	этенциальных	наставников,

	подходящих для конкретной программы, и их подготовку Результат: сформирована база готовых к работе насконкретной программы и запросов наставляемых ко организации	тавников, по	дходящая для
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно, декабрь	Куратор, психолог
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ежегодно, декабрь	Зам. директора по УВР, психолог
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ежегодно, ноябрь, декабрь	Зам. директора по УВР
4.4	Обучение наставников	Ежегодно, октябрь- ноябрь	Зам. директора по УВР
5	Формирование наставнических пар или групп Задача: формирование пар «наставник — наставляемый» и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по в Результат: сформированы наставнические пары или грработу в рамках программы	сритериям	
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Ежегодно, ноябрь	Куратор
5.2		Ежегодно, ноябрь	Психолог
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ежегодно, ноябрь	Куратор
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации		Куратор
6	Организация работы наставнических пар или групп Цель: Задача: закрепление гармоничных и продуктивных от паре или группе Результат: сформированы стабильные наставнические логического завершения, реализована цель програ конкретной наставнической пары или группы	отношения, д	
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, декабрь	Куратор
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, декабрь	Куратор
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и		Куратор

	наставляемым		
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, январь- апрель	Куратор
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Ежегодно, апрель	Куратор
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, апрель	Куратор
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Ежегодно, май	Куратор
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Ежегодно, май	Куратор
7	Завершение наставничества Цель: усилить программу наставничества и расш программам наставничества людей, привлечь потенциаль кураторов, потенциальных компаний-партнеров Задача: подведение итогов работы каждой пары или г целом в формате личной и групповой рефлексии, а та публичного мероприятия для популяризации пр награждения лучших наставников. Результат: достигнуты цели программы наставни наставнические практики, внимание общественности п образовательных организаций, запущен процесс пополнаставляемых	ьных наставни руппы и всей кже проведен актик наста проветва, собр привлечено к	иков, будущих программы в ние открытого вничества и наны лучшие деятельности
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций		Администра ция ОО
7.2		Ежегодно, май	зам. директора по УВР
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Ежегодно, май	Куратор
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно, май	Куратор
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Ежегодно, май	зам. директора по УВР
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Ежегодно, июнь	зам. директора по УВР

7.7

Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества (с учетом целевых показателей охвата до 2024 года)

\ \								
Охват	2021		2022		2023		2024	
программами	He <	Чел	He < 30 %	чел	He <	чел	He <	чел
обучающихся	10 %				50 %		70 %	
	12%	100	30%	300	50	430	70%	520
Охват	2021		2022		2023		2024	
программами	He <	чел	He < 30 %	чел	He<	He < 20	чел	He <
				1001	\			
педагогических	10 %			1011	50%	%		70 %

8. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

8.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы.

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

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

Цель мониторинга: Оценка эффективности реализации ЦМН в лицее **Задачи мониторинга**:

• собрать и проанализировать обратную связь от участников (метод анкетирования);

- обосновать требования к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контролировать ход программы наставничества;
- описать особенности взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

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

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

SWOT-анализ проводит куратор программы.

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

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

8.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

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

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

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

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

Цель: оценка и анализ влияния программ наставничества на всех участников

Задачи мониторинга:

- обосновать требования к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментально подтвердить необходимость выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- опередить условия эффективной программы наставничества;
- проанализировать эффективность предложенных стратегий образования пар и внести корректировки во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнивать процессы и результаты реализации ЦМН на входе и выходе;
- сравнивать изучаемые личностные характеристики (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне лицея.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание на сайте лицея методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами и благодарственными письмами на уровне лицея.
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития лицея.