

«УТВЕРЖДЕНО»  
Директор ГБОУ лицея № 408  
Пушкинского района  
Санкт-Петербурга  
И.Х. Кураченкова  
Приказ № 116-ОД  
«07» 11 2023 г.

---

**Годовая перспективная программа наставничества**  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
лицей № 408 Пушкинского района  
г. Санкт-Петербурга  
на период с 01.10.2023 - 31.12.2024  
(01.10.2023 – 01.11.2023 – подготовительная работа;  
01.12.2023 – 01.01.2024 – отбор и обучение наставников;  
01.01.2024 – 31.10.2024 – реализация программы;  
01.11.2024 – 31.12.2024 – завершение наставничества)

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 408 Пушкинского района г. Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, на основании Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБОУ характеризуется следующими успехами: внедрение инновационных образовательных программ, организация региональных конференций для учащихся; участие и победы учащихся в региональных (по истории, краеведению, биологии, физкультуре, экологии) и всероссийских олимпиадах (история, физкультура); победы в национальных проектах «Образование» 2007 г., 2009 г.; 2009 г. – И.Х. Кураченкова, победитель конкурса на лучшего руководителя образовательного учреждения; 2007 – 2010 гг. – ГБОУ лицей № 408 – районный ресурсный центр образовательных, социально-педагогических и гражданских инициатив; с 2016 года ГБОУ лицей № 408 стал координатором

районного сетевого проекта «Эффективная школа»; 2016 г. – коллектив авторов ГБОУ лицея № 408 – лауреат (Диплом II степени) регионального этапа конкурса «За нравственный подвиг учителя» в номинации «Лучшей издательский проект года»; 2018 г. – ГБОУ лицей № 408 – обладатель знака «Овация» по результатам общественной экспертизы регионального конкурса инновационных продуктов «Петербургская школа 2020»; с 2019 – 2024 г – ГБОУ лицей № 408 выступает районной экспертной площадкой педагогического моделирования и творческого развития «Социальное партнерство школы как ведущее условие эффективной профориентации старшеклассников»; и проблемами: потребность в создании родительского университета для формирования единой образовательной среды в школе и семье.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11–19 лет (с 5 – 11 класс), педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении лицей № 408 Пушкинского района Санкт-Петербурга, (далее – ГБОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», на основании Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом («наименование ГБОУ») и определяет порядок организации наставничества ГБОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании педагогического совета ГБОУ, согласована с Попечительским советом, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ основывается на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеживания обманным путем;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности предполагает реализацию в ГБОУ научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, профориентационной деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «учитель – учитель», «работодатель – ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, культурной сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные мероприятия;
- повышение уровня учебной мотивации обучающихся;
- улучшение психологического климата в ГБОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГБОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

## **II. Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели**

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонафицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

*Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ*

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</li> <li>4. Выбор форм наставничества.</li> </ol>	Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ. Анализ наличной ситуации в ГБОУ (характеристика контингента ГБОУ – приложение 1) Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБОУ, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li> </ol>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа внутри ГБОУ включает действия по формированию базы из числа:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральные или музыкальные группы, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного</li> </ul> </li> </ol>	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя <ul style="list-style-type: none"> <li>- базу выпускников,</li> <li>- базу наставников от предприятий/организаций</li> <li>- базу наставников из числа активных педагогов</li> </ul>

	<p>педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</li> <li>• успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт;</li> <li>• представители других организаций, с которыми есть партнерские связи</li> </ul>	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование.</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. Обучение наставников</li> </ol>
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</li> </ul>	
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2.2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества</li> <li>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ.</li> <li>3. Популяризация эффективных практик</li> </ol>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ</p>

### III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ: проведение педагогического совета «О целевой модели внедрения наставничества, информирование о новом проекте в официальном паблике в ВКонтакте, на сайте ГБОУ (<https://xn--408-qddohl3g.xn--p1ai/> (лицей408.рф)), на информационном стенде; тематическая встреча с родительским сообществом, с сообществом выпускников (возможен дистанционный формат встречи в связи с распространением коронавирусной инфекции – формат вебинара, встреча в ZOOM), с партнерами, с обучающимися ГБОУ с целью информирования о программе наставничества.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие – проведение педагогического совета с целью подведения итогов годовой работы проекта наставничества.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель – учитель», «работодатель – ученик».

5.3. Формы наставничества:

5.3.1. Форма «учитель – учитель».

*Цели и задачи формы.* Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди *основных задач* взаимодействия наставника с наставляемым:

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

*Ожидаемые результаты.* Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

#### *Портрет участников.*

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

*Вариации ролевых моделей* внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психозэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Схема реализации этапов наставничества по форме «учитель – учитель».

Этапы		Описание этапа	Срок и	Ответственные
1	Отбор наставников	Выбор производится из числа самых опытных и активных педагогов (на добровольной основе). Обсуждение кандидатур проводится на педагогическом совете «О Целевой модели внедрения наставничества». Куратор программы рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом.	Ноябрь - декабрь 2023г.	Куратор программы наставничества, педагог-психолог
2	Обучение наставников	Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)	Декабрь 2023г.	Куратор программы наставничества, педагог-психолог

		куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план, планируемые результаты.		
	Мотивация наставников	<p>Приводятся аргументы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Закрепленный и уважаемый статус наставника.</li> <li>2. Лидерство в педагогическом сообществе.</li> <li>3. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе.</li> <li>4. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики.</li> <li>5. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках</li> </ol>	Декабрь 2023г.	Куратор программы наставничества
3	Формирование пар «наставник – наставляемый»	<p>Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p> <p>Этапу активной работы по решению, поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:</p>	Декабрь 2023 г. - январь 2024 г.	Куратор программы наставничества

		<p>1. выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям;</p> <p>2. определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;</p> <p>3. формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.</p> <p><i>Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным.</i></p>		
4	Организация работы тандемов/групп	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи</p>	Январь – ноябрь 2024 г.	Куратор программы наставничества

		<p>наставника и наставляемого.</p> <p>3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4.Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
5	Процедура завершения взаимодействия	<p>1. Представление конкретных результатов взаимодействия</p> <p>2. Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.</p> <p>3. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>	Ноябрь-декабрь 2024 г.	Куратор программы наставничества

### 5.3.2. Форма «ученик – ученик».

*Цели и задачи.* Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди *основных задач* деятельности наставника-работодателя в отношении ученика:

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации,
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

*Ожидаемые результаты.* Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

*Портрет участников.*

**Наставник.** Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

**Наставляемый.**

**Вариант 1. Пассивный.** Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

**Вариант 2. Активный.** Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» («студент – студент») могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим

мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

*Область применения в рамках образовательной программы.*

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В лицее: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство.

Схема реализации этапов наставничества по форме «ученик – ученик».

Этапы		Описание этапа	Срок и	Ответственный
1	Отбор наставников	Через школьное сообщество. Выбор из наиболее мотивированных учащихся. Прохождение тестирования / собеседования (предметного, психологического – на коммуникационные навыки и эмпатию).	Декабрь 2023г.	Куратор программы наставничества, педагог-психолог
2	Обучение наставников	Осуществляется куратором программы в организации. Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия. Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения (мероприятие, проект, совместная работа над домашним заданием)	Декабрь 2023г.	Куратор программы наставничества, педагог-психолог
3	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Возможные решения: 1) анкетирование с последующим совмещением; 2) групповые встречи, на которых	Декабрь 2023 г. - январь 2024 г.	Куратор программы наставничества

		<p>формирование пар идет по принципу личной симпатии;</p> <p>3) предложение куратора с последующей личной встречей наставника и наставляемого, предварительной беседой</p>		
4	<p>Организация работы тандемов/групп</p>	<p>1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4.Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	<p>Январь – ноябрь 2024 г.</p>	<p>Куратор программы наставничества</p>
5	<p>Мотивация наставников</p>	<p>Лидерский статус. Реализация лидерского потенциала.</p>	<p>Январь – ноябрь 2024 г.</p>	<p>Куратор программы наставничества</p>

		<p>Благодарственные письма и грамоты для портфолио.</p> <p>Причастность к школьному сообществу.</p>		
6	Процедура завершения взаимодействия	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Защита проекта, анализ успеваемости и посещаемости куратором, сбор обратной связи от участников, рефлексия.</p> <p>Решение о продолжении (переход на другую тему или проблему) или прекращении взаимодействия.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>	Ноябрь-декабрь 2024 г.	Куратор программы наставничества

## VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

6.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

6.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБОУ, динамику

его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

6.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. 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. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;

- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

## V. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1. Характеристика контингента ГБОУ лицея № 408.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт г 01.01.2023	Про гноз 31.1 2.2023
	Численность обучающихся, чел.	863	870
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	415	430
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	200	220
.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	7-9	7-9
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	260	295
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	2	1
.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	83	90
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	34	40
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	3	5
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	9	15
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	1	1
3	Численность педагогических работников, чел.	77	79
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	31	33
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	23	25
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	3	3
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	18	18
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	11	12
4	Количество партнеров ГБОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	16	18
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	15	20

