

РАССМОТРЕНА И ПРИ-  
НЯТА:  
Педагогический совет  
Образовательного учреж-  
дения  
Протокол № 13  
От «22» 09 2021г.

УЧТЕНО:  
Мнение Совета родителей  
(законных представителей)  
несовершеннолетних обу-  
чающихся  
Протокол № 4  
От «28» 09 2021г.

УТВЕРЖДЕНА:  
Директор ГБОУ лицей №387  
И.Ю.Васькова  
Приказ № 126.3  
От «1» 10 2021г.

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**

**Лицей №387 им. Н.В. Белоусова**

**Кировского района Санкт-Петербурга**

**(ГБОУ Лицей №387 им. Н.В. Белоусова Кировского района СПб)**

Разработано:

Проектная группа педагогов во главе с куратором

Архиповым С.А.

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Лицея № 387 им. Н.В. Белоусова Кировского района 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. № Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Контингент обучающихся ГБОУ Лицей № 387 Санкт-Петербурга (далее – ОУ) характеризуется следующими сильными сторонами: обучающиеся ОУ занимают активную жизненную позицию, принимают участие во Всероссийской предметной олимпиаде, конкурсах и научно-практических конференциях различного уровня, показывают достойные результаты совместного труда учителя и ученика. Однако в учебной деятельности имеются свои трудности и противоречия. На этапе взросления подросток сталкивается с множеством проблем: от смены ценностей и конфликтов с родителями до поисков себя и расширения круга общения. Нередко проблемы семьи становятся проблемами детей, и, как следствие, у детей возникают неврозы, повышается негативная самооценка, переживания, уход в себя. Информационная перегруженность приводит к неумению обучающимися сохранять информацию в полном и сжатом виде, у них не развивается внимание и память. Уменьшение самооценки в учёбе в начальной школе замедляет волевое созревание детей. Следствием является снижение мотивации к обучению вплоть до полного нежелания учиться и невозможности это делать самостоятельно, утрачивается способность «слушать» и «слышать», снижается качество образовательных результатов, возникают сложности в реальном общении, созданий отношений с окружающим миром.

В то же время цель Национального проекта «Образование» обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности. Этого невозможно достичь без создания эффективной системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций подрастающего поколения. Наиболее эффективной стратегией в настоящее время является методология наставничества, в рамках обучения. Передача опыта, знаний, формирование навыков, компетенций и ценностей при этом будет происходить через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнёрстве, общение станет взаимообогащающим. А это значит, что обучение должно оказаться намного качественнее, в итоге будет раскрываться потенциал каждого обучающегося. Планируемым результатом правильной организации работы наставников станет высокий уровень включённости наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы образовательного учреждения, и, как следствие, повысится эффективность системы образования.

Чтобы добиться поставленных целей в системе наставничества внутри ученического сообщества, необходимо выполнить новый социальный запрос к образованию, который требует освоения педагогом новых установок, нового осмысления профессиональной миссии.

Исходя из вышесказанного, целью ГБОУ Лицея №387 СПб на 2020 – 2021 учебный год стало формирование единого информационно-образовательного пространства школы как фактора повышения качества образовательных процессов.

Образовательный процесс ГБОУ характеризуется следующими успехами и проблемами:

<b>Факторы, проблемы</b>	<b>преимущества</b>	<b>недостатки</b>
<b>внутренние, влияющие на результативность программы</b>		
Учебная нагрузка школьников	Соответствует СанПиН	Неумение распределять личное время на выполнение домашних заданий

«Школьные стрессы»	Наличие социально-психологической службы. Открытость образовательного процесса	Большое количество факторов стресса, большой поток информации для школьника.
Организация физической активности учеников внутри ОУ	Педагогический состав учителей физкультуры и дополнительного образования. Организованная физическая активность на переменах	Малая мотивация учителей физической культуры и дополнительного образования.
Культура здоровья	Просветительская работа. Разработанный план событий и мероприятий на уровне класса-школы-район	Недостаточный уровень культуры здоровья всех субъектов образовательного процесса. Низкая мотивация просвещения.
Сотрудничество с родителями	Близкий контакт классных руководителей с родительским комитетом.	Низкая мотивация некоторых родителей на сотрудничество, особенно неблагополучных и иноязычных семей.
Инклюзивное образование	Опыт работы с «особыми» детьми. Толерантное отношение педагогов и учащихся	Недостаточно подготовленная школьная среда.
<b>внешние, влияющие на результативность программы</b>		
-Девиантное поведение	Профилактическая работа в сотрудничестве с ЦППРК Кировского района, ДДЮТ, Молодежной консультаций и др.	Увеличение девиантного поведения среди школьников. Неблагополучные семьи.
-Индивидуальные особенности детей	Медицинские осмотры и вакцинация.	Низкий уровень здоровья. Проблема образа жизни детей. Общая непросвещенность. Сильное влияние СМИ и т.п.
-Дети-билингвы	-Опыт работы педагогов с иноязычными детьми. -Преимущество обучения между отделением дошкольного образования и начальной школой.	Языковые трудности коммуникации. Другая культурная среда. Недостаточное знание российских национальных особенностей семьями-мигрантов.

Характеристика контингента ГБОУ Лицея №387 им. Н.В. Белоусова Кировского района - см. приложение 1.

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. Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, в том числе профессиональная, 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;
- 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 открытого и эффективного сообщества вокруг ГОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ Лицей №387 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», 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 школы 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, 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 обслеования 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 ГОУ 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, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются:

- «ученик – ученик»
- «учитель – учитель»
- «студент – ученик»
- «учитель – ученик»

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- улучшение психологического климата в ГБОУ, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- 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 ГОУ 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 обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

4.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ГОУ

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование.</li> <li>2. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ.</li> <li>3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</li> <li>5. Выбор форм наставничества.</li> </ol>	<p>Протокол заседания Педагогического совета ОУ.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ОУ (характеристика контингента ОУ – приложение 1).</p> <p>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).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p>

		<p>Пакет установочных документов. Программа наставничества.</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся ОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри ОУ включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <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.</li> </ul>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-базу выпускников, социальных партнёров, студентов ВУЗов;</li> <li>-базу для формы «ученик-ученик».</li> </ul>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками; 2. Собеседование; 3. Приказ о назначении наставников; 4. Обучение наставников.</p>
<p>Формирование тандемов/групп</p>	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
<p>Запуск Программы</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</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>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы;</li> <li>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества;</li> <li>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ;</li> <li>4. Популяризация эффективных практик.</li> </ol>	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ.

### **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 ОУ:

- педагогический совет с целью информирования коллектива о реализации Программы;
- информирование через сайт школы (<http://www.kirov.spb.ru/sc/387/>) о начале реализации Программы наставничества, целях и задачах Программы, преимущества и возможности вступления в Программу, создание раздела «Наставничество» на сайте школы;
- рассылка в родительские чаты и чаты классов мессенджеров, информирование через социальные сети учащихся, родителей и выпускников об актуальной информации с сайта ОУ;
- популяризация роли наставника: агитплакаты на территории школы «Наставничество-это то, что тебе нужно!», тематическая радиолинейка;
- классные часы с 4 – 11 класс на тему «Наставничество в нашей жизни»;
- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие «Круглый стол. Вопросы наставничества в нашей школе, плюсы и минусы, перспективы развития». Круглый стол предполагает организованные дебаты с приглашением гостей из организаций сетевых партнеров, награждение лучших практик.

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

#### **5.3. Описание форм наставничества:**

##### **5.3.1. Форма наставничества «ученик – ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации внутри класса или между классами, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации. Возможно взаимодействие между учениками разных образовательных организаций, реализующих программу наставничества.

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).

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и мета компетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- снижение числа подростков, состоящих на внутришкольном учете и учете в полиции;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Возможные варианты взаимодействия: «успевающий – неуспевающий», «лидер – пассивный», «равный – равному».

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

### **5.3.2. Форма наставничества «Учитель-учитель»**

Цель: запустить процесс улучшения качества преподавания на уроке, создать условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех субъектов образовательного процесса, а также комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- Организация взаимного обучения педагогов в школе;
- Построение недостающих профессиональных связей;
- Создание у учителей привычки целенаправленного обмена опытом.
- Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учителя.
- Создание условий по формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- Создание условий для плавного «входа» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- 

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации и, как следствие, успешная адаптация молодых специалистов, повышение уровня «закрепляемости» молодых специалистов в образовательной организации.
2. В результате заимствования опыта друг - друга, возможности для творчества, профессионального и личностного роста, обращения к творческому поиску при столкновении с трудными обстоятельствами, снижается риск профессионального выгорания учителя;
3. Совершенствуется мастерство каждого педагога, учительские навыки и тем самым повышаются общие образовательные результаты школы;
4. Педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

#### 4. Саморазвитие учителя превращается в привычку.

##### 5.3.3. Форма наставничества «студент – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся школы и выпускника школы прошлых лет, при которой выпускник-студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов

- повышение успеваемости и улучшение психологического фона внутри образовательной организации;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на внутришкольном учёте и учёте в полиции;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

Возможные варианты взаимодействия: «успевающий – неуспевающий», «лидер – равнодушный», «равный – другому».

##### 5.3.4. Форма наставничества «учитель – ученик»

Предполагает взаимодействие педагогов (учитель) и обучающихся (ученик) ГБОУ Лицей №387.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ГБОУ Лицей №387, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

### **Среди оцениваемых результатов:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; ● рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;
- обучающиеся преодолеют вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### **Портрет участников**

**Наставник.** Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

### **Наставляемый:**

**Вариант 1.** Неуспевающий ученик. Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.

**Вариант 2.** Пассивный ученик. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

**Вариант 3.** Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и

организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни ГБОУ Лицей №387 (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

**Вариант 4.** Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.

### **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- **взаимодействие «учитель – неуспевающий ученик»**, классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом;

- **взаимодействие «учитель – пассивный ученик»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.

- **взаимодействие «учитель – одаренный ученик»**, в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;

- **взаимодействие «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»**, в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

### **Область применения в рамках образовательной программы**

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

Реализация Программы с указанием этапов, соответствующих им мероприятий, предполагаемых сроков и ответственных содержится в «дорожной карте» (*приложение 2*).

4.1. 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 соответствует (Приложение 4) целевой модели.

4.2. 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 ОУ, динамику его показателей социального благополучия.

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.

4.3 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.

## Приложение 1

## Анализ контингента обучающихся и педагогов ГБОУ Лицей №387

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 1.10.2021	Прогноз 30.05.2022
1	Численность обучающихся, чел.	966	970
	в том числе: численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	434	437
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	178	180
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	24	24
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	28	30
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	3	2
2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	115	118
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	42	45
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	12	13
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	20	21
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	2	0
3	Численность педагогических работников, чел.	88	90
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	38	40
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	42	40
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	2	2
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	8	8
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	10	10
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	20	20
4	Количество партнеров ГБОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	5	5
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	185	185
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)	муниципальный совет, совет ветеранов	муниципальный совет, совет ветеранов

**«Дорожная карта»  
реализации Целевой модели наставничества в ГОУ  
на 2021 – 2022 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения 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».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию</p>	октябрь 2021 года	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематические встречи с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p> <p>2.4. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района</p> <p>2.5. Создание творческой группы учащихся для разработки информационного контента</p> <p>2.6. Совещание МО классных руководителей по вопросу роли классных руководителей в формировании базы наставляемых и наставников</p> <p>2.7 Информирование о ходе реализации программы на сайте школы</p>	Октябрь-ноябрь 2021 г.	руководитель, администрация, классные руководители

		<a href="http://www.kirov.spb.ru/sc/387/">http://www.kirov.spb.ru/sc/387/</a> , на официальной странице в соц. сети <a href="https://vk.com/lyceum_387">https://vk.com/lyceum_387</a>		
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГОУ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	Октябрь-ноябрь 2021 г	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 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. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГОУ. 7. Создание Программы наставничества	Октябрь-ноябрь 2021 г.	Куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Декабрь 2021 г.	Администрация, куратор, классные руководители

		3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	Декабрь 2021 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Психологическая игра-знакомство участников программы. 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения игры. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГОУ. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника	Декабрь 2021 – январь 2022 г.	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	Январь – ноябрь 2022 г.	куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех	Ноябрь– декабрь 2022 г.	Куратор, администрация, классные

	<p>программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>участников.  2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.  3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.  4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы  6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.  7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы  8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации <a href="http://www.kirov.spb.ru/sc/387/">http://www.kirov.spb.ru/sc/387/</a>  9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых  10. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		<p>руководители</p>
--	--	---	--	---------------------

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2021 году;

не менее 20% в 2022 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2021 году;

не менее 20% в 2022 году;

### Примерная форма базы наставляемых

Приложение 3

ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого <sup>2</sup>	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы <sup>3</sup>	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы <sup>4</sup>

### Примерная форма базы наставников

ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника <sup>5</sup>	Желаемый возраст наставляемых	Ресурсы времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации

<sup>2</sup> Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

<sup>3</sup> Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

<sup>4</sup>Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

<sup>5</sup> Исследовательские, инновационные, социальные, иные