

«Утверждаю»
Директор ГБОУ школа № 607
Л.Н.Шамина
Приказ 70/2 от 19.09.2025г.

**Программа наставничества
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы № 607
Пушкинского района Санкт-Петербурга**

на период 2025/2026 учебного года

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школа №607 (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 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).

Образовательный процесс ГБОУ школа № 607 характеризуется следующими положительными сторонами : небольшая наполняемость классов, на базе школы открыты отделение дополнительного образования и школьный спортивный клуб. Проблемой является удаленность школы от социальных и культурных объектов района и города.

В школе 259 обучающихся. Из них 119 учеников начальной школы, 117 учеников основной школы и 23 учащихся обучаются в классах «Особый ребенок».

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 до 18 лет , педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ школа № 607 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 школа № 607, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками¹.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ школа № 607 разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 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 № 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 ГБОУ школа № 607 и определяет порядок организации наставничества в ГБОУ школа № 607.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ школа № 607, принятая на заседании педагогического совета ГБОУ школа № 607, согласована с Советом родителей, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ школа № 607 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 обследования 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 школа № 607 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», «педагогический работник — ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ школа № 607 в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ГБОУ школа № 607 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» 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;

II. Организация деятельности ГБОУ школа № 607 по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ школа № 607) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ школа № 607). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

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 школа № 607, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ школа № 607. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ школа № 607

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|-------|-------------|-----------|
|-------|-------------|-----------|

| | | |
|---|---|---|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | <ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ школа № 607. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. | <p>Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ школа № 607.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ГБОУ школа № 607. (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.</p> <p>Программа наставничества.</p> |
| Формирование базы наставляемых | <ol style="list-style-type: none"> 1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ,которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых | <p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p> |
| Формирование базы наставников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Работа внутри ГБОУ школа № 607 включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам,, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся -активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; -сотрудников региональных | <p>База наставников,которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущей.</p> <p>Она включает в себя -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик».</p> |

| | | |
|------------------------------|--|---|
| | <p>предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</p> <p>-успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт;</p> <p>-представителе других организаций, с которыми есть партнерские связи.</p> | |
| Отбор и обучение наставников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы . 2. Обучение наставников. | <p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников</p> |
| Формирование tandemов/групп | <ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся tandemов/групп в специальной базе куратора. | <p>Сформированные tandemы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении tandemов/наставнических групп.</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p> |
| Запуск Программы | <p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в tandemе/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом tandemе/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. | <p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. |
| Завершение Программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждого tandemа/группы. 2. Оповещение участников tandemа и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. <p>Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ школа № 607.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Популяризация эффективных практик. | <p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ школа № 607.</p> |

III. Реализация целевой модели наставничества

5. 5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ школа № 607:
 - Информирование педагогов, родителей.
 - Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие : Круглый стол «Подведение итогов Программы наставничества»

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ школа № 607 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик-ученик», «учитель-учитель».

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 получат 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 психоэмоциональная 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 | Сроки | Ответственные |
|-------|----------------------|--|-------------------------|--|
| 1 | Отбор наставников | <p>Выбор производится из числа самых опытных и активных педагогов (на добровольной основе). Обсуждение кандидатур проводится на педагогическом совете «О Целевой модели внедрения наставничества».</p> <p>Куратор Программы рассказывает о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным молодым специалистом.</p> | Ноябрь - декабрь 2025г. | Куратор программы наставничества, педагог-психолог |
| 2 | Обучение наставников | <p>Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость.</p> <p>В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)</p> | Декабрь 2025г. | 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 | Приводятся аргументы: 1.Закрепленный и уважаемый статус наставника. 2.Лидерство в педагогическом сообществе. 3.Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе. 4.Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. 5.Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках | Декабрь 2025г. | Куратор программы наставничества |
| 3 | Формирование пар «наставник - наставляемый» | Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможности. 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: | Декабрь 2025 г. - январь 2026 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>Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным.</p> | | |
| 4 | Организация работы tandemов/групп | <p>1.Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого</p> <p>2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи</p> | Январь - ноябрь 2026 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 2026 г. | Куратор программы наставничества |

5.3 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 экологичных 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 получат 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/ценостно- 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 школе: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство.

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

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

| | | | | |
|---|-----------------------------------|---|-------------------|--|
| | | формирование пар идет по принципу личной симпатии; 3) предложение куратора с последующей личной встречей наставника и наставляемого, предварительной беседой | | |
| 4 | Организация работы тандемов/групп | 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 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. 9. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. | Январь ноябрь. | - Куратор программы наставничества наставничества |
| 5 | Мотивация наставников | Лидерский статус. Реализация лидерского потенциала. | Январь ноябрь | - Куратор программы наставничества наставничества |

| | | | | |
|---|-------------------------------------|---|----------------|----------------------------------|
| | | Благодарственные письма и грамоты для портфолио. Причастность к школьному сообществу. | | |
| 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 | 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 модели².

6.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы tandemов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг

помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБОУ школа № 607, 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 зависящие 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 школа № 607.

| п/п | Показатель | Значение | |
|------|--|---------------------|------------------------|
| | | Факт 01.09.2025. | Прогноз 30.05.2026. |
| | Численность обучающихся, чел. | 229 | |
| | в том числе: | | |
| 1. | численность обучающихся в 5-9 классах, чел. | 134 | |
| | из них: | | |
| .1.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 22 | |
| .1.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 7 | |
| .1.3 | принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел. | 10 | |
| .1.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 0 | |
| .2 | численность обучающихся в 10-11 классах, чел. | 0 | |
| | из них: | | |
| .2.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 0 | |
| .2.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 0 | |
| .2.3 | принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел. | 0 | |
| .2.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 0 | |

| | | | |
|-----|--|-----------------|--|
| 3 | Численность педагогических работников, чел. | 31 | |
| | в том числе: | | |
| 3.1 | численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел. | 12 | |
| 3.2 | численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел. | 10 | |
| 3.3 | численность педагогов со стажем до 3 лет, чел. | 3 | |
| 3.4 | численность педагогов со стажем свыше 20 лет, чел. | 10 | |
| 3.5 | численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел. | 6 | |
| 3.6 | численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел. | 1 | |
| 4 | Количество партнеров ГБОУ школа № 607 (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ школа № 607 | 8 | |
| 5 | Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ школа № 607 | 11 | |
| 6 | Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ школа № 607(указать какие) | МО г. Пушкин | |

Приложение 2.

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ школа № 607
на 2025/2026 учебный год.**

| Этап | Мероприятия | Сроки | Ответственные |
|------|-------------|-------|---------------|
|------|-------------|-------|---------------|

| | | | |
|---|--|--------------------------------|---|
| <p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p> | <p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приказ «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБОУ школа №607 Пушкинского района Санкт-Петербурга» (Приложение 1 - Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школе №607 Пушкинского района Санкт-Петербурга, Приложение 2 - Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школе №607 Пушкинского района Санкт-Петербурга); - приказ о закреплении наставнических пар/групп; - подготовка шаблона персонализированной программы наставничества. <p>Изучение нормативной базы и тематических методических материалов</p> | <p>Октябрь 2025г.</p> | <p>Руководитель администрация</p> |
| <p>Формирование банка наставляемых</p> | <p>1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов ,анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2) Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 3) Анализ данных. 4) Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов</p> | <p>Октябрь-декабрь 2025 г.</p> | <p>Администрация Куратор наставничества Классные руководители</p> |

| | | | |
|--|--|-----------------------------|--|
| | 5)Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6)Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ. 7)Создание Программы наставничества. | | |
| Формирование банка наставников | 1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в школе, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.Формирование базы наставников. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку их персональных данных. | Октябрь-декабрь 2025 г. | Куратор наставничества Администрация Классные руководители |
| Отбор и обучение | 1) Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/групп педагогов. 2) Собеседование с наставниками. 3) Приказ о назначении наставников 4) Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников . | Декабрь 2025г. | Куратор наставничества |
| Организация и осуществление работы наставнических | 1) Встреча участников программы с представлением наставников. 2) Формирование наставнических пар/групп на основании анализа анкетирования на предмет | Январь 2026г.-Ноябрь 2026г. | Куратор наставничества |

| | | | |
|--|--|-----------------------|---|
| пар/групп | <p>предпочитаемого наставника/наставляемого.</p> <p>3) Информирование участников о сложившихся группах/парах, их закрепление приказом руководителя ГБОУ.</p> <p>4) Разработка персонализированных программ наставничества каждой пары/группы.</p> <p>5) Осуществление работы наставнических групп.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Проведение организационной встречи. -Проведение пробной рабочей встречи наставника и наставляемого. -Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. -Регулярные встречи наставника и наставляемого. -Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого -Регулярная обратная связь от участников программы. -Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. -Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворённости участием в программе. <p>Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару/группу, продолжение поиска наставника/наставников.</p> | | |
| 6. Завершение персонализированных | 1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ | Ноябрь-декабрь 2026г. | Куратор наставничества Администрация |

| | | | |
|---|--|-------------------------|--|
| программ наставничества | наставничества (анкетирование). 2) Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников». 3) Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества, пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. | | Классные руководители |
| 7. Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества | Освещение мероприятий Дорожной карты (плана мероприятий) осуществляется на всех этапах на сайте школы (в тематическом разделе «Наставничество») и в социальных сетях | В течение учебного года | Куратор наставничества Администрация Классные руководители |

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

не менее 70% в 2025 году;

педагогических работников:

не менее 10% в 2021 году;

не менее 20% в 2022 году;

не менее 30% в 2023 году;

не менее 50% в 2024 году;

не менее 70% в 2025 году;

