

«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. 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 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, принята 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 «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

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. Персонализированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ школа № 607. Передаче в ЦРН подлежат неперсонализированные 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) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.</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 	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
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</p> <ul style="list-style-type: none"> -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик».

	<p>предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</p> <p>-успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт;</p> <p>-представители 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп.</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 тандема/группы. 2.2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. <p>Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ школа № 607.</p> <p>3. Популяризация эффективных практик.</p>	<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 получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий

и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

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

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

- взаимодействие «опытный учитель - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная 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	Выбор производится из числа самых опытных и активных педагогов (на добровольной основе). Обсуждение кандидатур проводится на педагогическом совете «О Целевой модели внедрения наставничества». Куратор Программы рассказывает о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным молодым специалистом.	Ноябрь - декабрь 2025г.	Куратор программы наставничества, педагог-психолог
2	Обучение наставников	Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)	Декабрь 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»	<p>Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможности й.</p> <p>Этапу активной работы по решению, поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:</p>	Декабрь 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 тандемов/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 получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Портрет участников.

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

Наставляемый.

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

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

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

- взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный - равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы.

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

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

		<p>формирование пар идет по принципу личной симпатии;</p> <p>3)предложение куратора с последующей личной встречей наставника и наставляемого, предварительной беседой</p>		
4	Организация работы тандемов/групп	<p>1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого</p> <p>2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4.Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6.Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7.Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8.Анкетирование участников.</p> <p>9.Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	Январь ноябрь.	-Куратор программы наставничества наставничества
5	Мотивация наставников	<p>Лидерский статус.</p> <p>Реализация лидерского потенциала.</p>	Январь ноябрь	- Куратор программы наставничества

		Благодарственные письма и грамоты для портфолио. Причастность к школьному сообществу.		
6	Процедура завершения взаимодействия	Представление конкретных результатов взаимодействия. Защита проекта, анализ успеваемости и посещаемости куратором, сбор обратной связи от участников, рефлексия. Решение о продолжении (переход на другую тему или проблему) или прекращении взаимодействия. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.	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 тандемов/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 зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

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

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

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

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента ГБОУ 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 администрации</p>
<p>Формирование банка наставляемых</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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>Октябрь-декабрь 2025 г.</p>	<p>Администрация Куратор наставничества Классные руководители</p>

	<p>5)Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>6)Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ.</p> <p>7)Создание Программы наставничества.</p>		
Формирование банка наставников	<p>1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в школе, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</p> <p>2) Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.Формирование базы наставников.</p> <p>Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку их персональных данных.</p>	Октябрь-декабрь 2025 г.	<p>Куратор наставничества</p> <p>Администрация</p> <p>Классные руководители</p>
Отбор и обучение	<p>1) Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/групп педагогов.</p> <p>2) Собеседование с наставниками.</p> <p>3) Приказ о назначении наставников</p> <p>4) Обучение наставников для работы с наставляемыми:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников . 	Декабрь 2025г.	Куратор наставничества
Организация и осуществление работы наставнических	<p>1) Встреча участников программы с представлением наставников.</p> <p>2) Формирование наставнических пар/групп на основании анализа анкетирования на предмет</p>	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> <p>-Проведение организационной встречи.</p> <p>-Проведение пробной рабочей встречи наставника и наставляемого.</p> <p>-Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>-Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>-Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого</p> <p>-Регулярная обратная связь от участников программы.</p> <p>-Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>-Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворённости участием в программе.</p> <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;

