

«УТВЕРЖДЕНО»
Директор ГБОУ школа № 500
Пушкинского района
Санкт-Петербурга
Багина Н.Г.
Приказ №147/1
От « 20 » августа 2025 г.

Годовая перспективная программа наставничества
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы № 500 Пушкинского района
г. Санкт-Петербурга
на период с 30.09.2025 - 31.05.2026

Санкт-Петербург
2025

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школа № 500 Пушкинского района г. Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № 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, на основании Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Целевая модель).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школа № 500 Пушкинского района Санкт-Петербурга, (далее – ГБОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», на основании Распоряжения

Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом («наименование ГБОУ») и определяет порядок организации наставничества ГБОУ.

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

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

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого;
- 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;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности предполагает реализацию в ГБОУ научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества,

обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, 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. Значимой для позитивной динамики образовательной, социокультурной, профориентационной деятельности в планируемый период формой наставничества является: «учитель – учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, культурной сферах;
- улучшение психологического климата в ГБОУ 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, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

II. Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ)

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

2.3. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ

№ п/п	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Сроки	Ответственный
1	Подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов: – приказ «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества»	Август – Октябрь 2025 г.	Куратор Смотрина М.В.

		<p>педагогических работников в ГБОУ школа №500 Пушкинского района Санкт-Петербурга» (Приложение 1 – Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБОУ школа №500 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 №500 Пушкинского района Санкт-Петербурга);</p> <p>– приказ о закреплении наставнических пар/групп;</p> <p>– подготовка шаблона персонализированной программы наставничества</p>		
2	Формирование банка наставляемых	<p>1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.</p> <p>2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку их персональных данных.</p>	Август – Сентябрь 2025 г.	Куратор Смотрина М.В.
3	Формирование банка наставников	<p>1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в школе, желающих принять участие в персонализированных</p>	Август – Сентябрь 2025 г.	Куратор Смотрина М.В.

		<p>программах наставничества.</p> <p>2)Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку их персональных данных.</p>		
4	Отбор и обучение	<p>1) Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/групп педагогов.</p> <p>2)Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников и др.</p>	Октябрь 2025 г.	Куратор Смотрина М.В.
5	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<p>1)Формирование наставнических пар/групп.</p> <p>2)Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы</p> <p>3)Осуществление работы наставнических групп.</p> <p>4)Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару/группу, продолжение поиска наставника/наставников</p>	Октябрь 2025 г. – Март 2026 г.	Куратор Смотрина М.В. Педагог-психолог Сулима А.А.

6	Завершение персонализированных программ наставничества	<p>1)Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование).</p> <p>2)Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников».</p> <p>3)Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества, пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p>	Апрель-Май 2026 г.	Куратор Смотрина М.В.
7	Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты (плана мероприятий) осуществляется на всех этапах на сайте школы школа500.рф (в тематическом разделе «Наставничество») и в социальных сетях	В течение учебного года	Куратор Смотрина М.В.

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматривается информирование педагогического сообщества школы об открытии программы наставничества на грядущий учебный год как на установочном педсовете, так и посредством мессенджера Сферум.

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

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ определена необходимость внедрения формы наставничества «учитель – учитель».

3.3. Форма наставничества «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. Также возможно участие в качестве наставляемого и опытных педагогов, имеющих профессиональные дефициты или ощущающих симптомы так называемого профессионального выгорания.

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 учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- обмен опытом между учителями различного уровня опыта и квалификационной категории;
- обеспечивать условия профилактики профессионального выгорания, в т.ч., оказывать квалифицированную психологическую поддержку педагогам вне зависимости от их педагогического стажа;
- 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.

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, описывают 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) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный	Декабрь 2025г.	Куратор программы наставничества, педагог-психолог

		тематический план, планируемые результаты.		
	Мотивация наставников	<p>Приводятся аргументы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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/возможностей.</p> <p>Этапу активной работы по решению, поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / 	Декабрь 2025 г. - январь 2026 г.	Куратор программы наставничества

		<p>профессиональным компетенциям;</p> <p>2. определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;</p> <p>3. формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.</p> <p><i>Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным.</i></p>		
4	<p>Организация работы тандемов/групп</p> <p>п</p>	<p>1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках</p>	<p>Октябрь 2025 – апрель 2026 г.</p>	<p>Куратор программы наставничества</p>

		<p>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>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>	апрель 2026 г.	Куратор программы наставничества

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

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.

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

Цели:

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

Задачи:

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

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

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

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 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.