



**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение школа №106
Приморского района Санкт-Петербурга**

УЧТЕНО МНЕНИЕ

Совета родителей
(законных представителей) несовершеннолетних обучающихся
Протокол № 1 от 29.08.2025 года

УЧТЕНО МНЕНИЕ

Совета обучающихся
ГБОУ школы №106
Приморского района
Санкт-Петербурга
Протокол №1 от 29.08.2025 года

ПРИНЯТ

решением педагогического совета
ГБОУ школы №106 Приморского района
Санкт-Петербурга
Протокол №1 от «28.08.2025 года

УТВЕРЖДЕН

приказом от 29.08.2025 года № 239-о.д.

Директор _____ Ю.С. Стариков

**ПРОГРАММА о НАСТАВНИЧЕСТВЕ
2025-2026**

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00A14D61780DDD1113FFB87D8D15790E39

Владелец: Стариков Юрий Сергеевич

Действителен: с 09.04.2025 – 03.07.2026

Санкт-Петербург
2025 год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школы № 106 Приморского района Санкт-Петербурга 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 2019г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБОУ школы № 106 Приморского района (далее Школа) характеризуется следующими достижениями и трудностями: школа обеспечивает доступное качественное образование путем реализации образовательных программ адресованных обучающимся, достигших любого уровня школьной зрелости, имеющим I-III группы здоровья, для учащихся, заявляющих об индивидуальных образовательных потребностях, создана и успешно функционирует система обучения в формате индивидуального образовательного маршрута, обеспечивает взаимодействие между всеми участниками образовательного процесса: обучающимися, учителями, родителями - законными представителями учащихся, службами сопровождения. Миссия школы ориентирована на сохранение качественного образования как важнейшего условия успешной социализации ребенка в современном обществе.

Отмечая трудности, следует выделить недостаточную психологическую и функциональную подготовку учителей к преодолению вызовов связанных с цифровизацией образования, а также некоторое снижение мотивации к продуктивной деятельности, как среди учащихся, так и среди учителей.

Характеристика контингента Школы представлена в Приложении 1.

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

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;

- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества в ГБОУ школе № 106 разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом Школы и определяет порядок организации наставничества в Школе.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой Школы, принята на заседании педагогического совета Школы, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы 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 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: «учитель-учитель», «ученик-ученик», «работодатель-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей Школы в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в Школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между Школой и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности Школы по внедрению Целевой модели

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

2.2. 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 Школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персоналифицированные данные из базы наставляемых хранятся в Школе. Передаче в ЦРН подлежат неперсоналифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы представлены в таблице 1.

Этапы реализации программы наставничества в ГОУ

Таблица 1

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. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	Протокол заседания Педагогического совета Школы. Анализ наличной ситуации в Школе Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (Приложение 1). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.

<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБОУ, которые можно решить спомощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри Школы включает действия по формированию базы из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, 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: - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); - успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</p>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя - базу выпускников, - базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «работодатель -ученик/студент».</p>

Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	<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 пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся пар/групп в специальной базе куратора. 	<p>Сформированные пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении пар/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 каждой пары/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Школы. 4. Популяризация эффективных практик. 	<p>Приказ «О проведении итогового мероприятия Программы»</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Школы.</p>

сроки	Ответственные
Октябрь-ноябрь2025	Кураторы проекта, наставники, психолог
сроки	Ответственные
Октябрь-ноябрь2025	Кураторы проекта, наставники, психолог

Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения Школы:

- проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества», информирование педагогического коллектива о программе наставничества;
- информирование родительского сообщества (совет родителей) о программе наставничества;
- поиск потенциальных наставников среди родительского сообщества;
- тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества;
- тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества;
- тематические встречи с обучающимися Школы с целью информирования о программе наставничества (совет учащихся, классные часы, ученическая конференция).
- актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.
- Размещение информации о реализации Программы наставничества на сайте школы в разделе инновационная деятельность – реализация проекта «Целевая модель наставничества»

3.2. Исходя из образовательных потребностей Школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель», «ученик-ученик». Описание форм наставничества представлены в таблице 2.

Форма наставничества «учитель – учитель»		сроки	Ответственные
		Октябрь-ноябрь2025	Кураторы проекта, наставники, психолог
Цель	Разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.		
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности. - 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. - Развитие профессиональных компетенций у наставляемого. - Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания. 		
Ожидаемые результаты	<p>Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.</p> <p>Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.</p> <p>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.</p>		

<p>Описание участников</p>	<p>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.</p> <p>Наставник-консультант Опытный педагог/психолог создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p>Наставник-предметник Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Наставляемый</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
----------------------------	---

Мероприятия	<p>Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый.</p> <p>Обмен опытом и навыками в форме: открытых уроков, мастер-классов, совместное участие в конкурсах педагогического мастерства, совместное участие в школьных проектах, совместная работа по подготовке к вебинарам/семинарам/конференциям.</p> <p>Психоэмоциональная поддержка в форме: консультаций/занятий со специалистами служб сопровождения педагогического процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для молодых специалистов и новых учителей в ходе адаптации в коллективе - для учителей, которые испытывают эмоциональную неудовлетворенность. <p>Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).</p> <p>Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в Школе.</p>	
Форма наставничества «ученик-ученик»	сроки	Ответственные
	октябрь-ноябрь 2025	Кураторы проекта, классные руководители, психолог
Цель	<p>Раскрытие потенциала каждого наставника и наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе. Повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов.</p> <p>Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставника и наставляемого. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций.</p> <p>Создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры наставника и наставляемого.</p> <p>Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.</p>	
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Сбор данных о планах, намерениях учащихся, их интересах, склонностях, мотивах, готовности к социально-профессиональному самоопределению. - Создания пространства для образовательного, профессионального, социального и культурного самоопределения учащихся на всех ступенях обучения. <p>Помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных 	

	<p>коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.</p> <p>- Коррекция процесса и результатов социально-профессионального самоопределения старшеклассников.</p> <p>Проведение промежуточных итогов программы, коррекция программы.</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Определение старшеклассниками индивидуальных образовательных целей и построение индивидуальных образовательных маршрутов.</p> <p>Развитие у школьников навыков самостоятельной образовательной деятельности и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.</p> <p>Повышение мотивации к учебной деятельности, участию в конкурсах/фестивалях, олимпиадах различного уровня, выполнению ученических проектов.</p> <p>Повышение образовательных результатов в ходе учебной деятельности. Создание условий для презентации, анализа достижений школьниками.</p> <p>Осуществление социально-профессионального самоопределения старшеклассников.</p> <p>Увеличение количества учащихся, желающих попробовать свои силы по программе Наставничества.</p> <p>Увеличение количества поступивших в ВУЗы в соответствии с профилем обучения.</p> <p>Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.</p> <p>Учащийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.</p> <p>Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни Школы, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p> <p>Вариации ролевых моделей внутри формы "ученик- ученик" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставника и потребностей наставляемого, особенностей образовательной организации</p>

	и ресурсов наставника.	
Описание участников	<p>Наставник Активный учащийся 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, фестивали, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.</p> <p>Наставляемый Социально/ценностно дезориентированный учащийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>	
Мероприятия	<p>Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый.</p> <p>Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов учащихся.</p> <p>Совместная подготовка и участие в олимпиадах/конкурсах/фестивалях различного уровня.</p> <p>Проектно-исследовательская деятельность учащихся. Защита проектно-исследовательских работ. Участие в конкурсах и фестивалях проектно-исследовательских работ.</p> <p>Участие в общешкольных мероприятиях.</p> <p>Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).</p> <p>Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в Школе.</p>	
<p align="center">Форма наставничества «классный руководитель-классный руководитель»</p>	сроки	Ответственные
	октябрь-ноябрь 2025	Кураторы проекта, классные руководители, психолог

Цель	<p>Раскрытие потенциала каждого наставника и наставляемого, формирование жизненных ориентиров у кл.руководителя, адаптация в новом учебном коллективе.</p> <p>Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставника и наставляемого. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций.</p> <p>Создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры наставника и наставляемого.</p> <p>Разносторонняя поддержка, либо временная помощь в адаптации к новым условиям работы.</p>
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Сбор данных о планах, намерениях, их интересах, склонностях, мотивах, готовности к социально-профессиональному самоопределению. - 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 педагогического сообщества. - Коррекция процесса и результатов социально-профессионального самоопределения. - Проведение промежуточных итогов программы, коррекция программы.
Ожидаемые результаты	<p>Определение индивидуальных целей и построение индивидуальных образовательных маршрутов.</p> <p>Развитие и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.</p> <p>Повышение мотивации к трудовой деятельности, участию в конкурсах/фестивалях, олимпиадах различного уровня, выполнению проектов.</p> <p>Создание условий для презентации, анализа достижений. Осуществление социально-профессионально самоопределения.</p> <p>Увеличение количества классных руководителей, желающих попробовать свои силы по программе Наставничества.</p>

<p>Описание участников</p>	<p>Наставник Активный, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие профессиональные результаты, лидер коллектива, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, фестивали, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.</p> <p>Наставляемый Социально/ценностно дезориентированный педагог низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные результаты или проблемы с кл.руководством, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Педагог с особыми профессиональными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p> <p>Вариации ролевых моделей внутри формы "классный руководитель-классный руководитель" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставника и потребностей наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</p>
<p>Мероприятия</p>	<p>Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый. Сопровождение индивидуальных маршрутов педагога. Проектно-исследовательская деятельность. Защита проектно-исследовательских работ. Участие в конкурсах и фестивалях проектно-исследовательских работ. Участие в общешкольных мероприятиях. Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос). Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в Школе.</p>

Форма наставничества «педагог организатор-педагог организатор»		сроки	Ответственные
		октябрь 2025 г. - ноябрь 2025 г.	Кураторы проекта, наставники
Цель	Формирование у педагога осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков. Прикладное знакомство с профессией.		
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала. - Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров. - Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций. - Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии. 		
Ожидаемые результаты	<p>Саморазвитие, самореализация и профессиональное ориентирование.</p> <p>Создание устойчивого партнерства представителей Школы и других организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, улучшение кадрового потенциалов Школы.</p>		
Описание участников	<p>Наставник Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной участием в конкурсах или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.</p> <p>Наставляемый. Активный. Социально активный педагог с особыми профессиональными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный педагог, не имеющий желания самостоятельно выбирать профессиональную траекторию, мало информированный о карьерных и профессиональных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества.</p> <p>Вариации ролевых моделей внутри формы "педагог организатор-педагог организатор" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника</p>		

Мероприятия	<p>Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый.</p> <p>Проектная деятельность, дискуссии, краткосрочные практики (планирование и проведение уроков, ученических конференций, внеурочных занятий).</p> <p>День самоуправления в школе.</p> <p>Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).</p> <p>Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в Школе.</p>	
Форма наставничества «педагог дополнительного образования-педагог дополнительного образования»	сроки	Ответственные
	октябрь 2025 г. - ноябрь 2025 г.	Кураторы проекта, наставники
Цель	Разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «педагог дополнительного образования-педагог дополнительного образования», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.	
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности. - Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса. - Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. - Развитие профессиональных компетенций у наставляемого. <p style="text-align: center;">Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.</p>	

<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.</p> <p>Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.</p> <p>Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.</p> <p>Педагоги-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.</p>
<p>Описание участников</p>	<p>Наставник</p> <p>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.</p> <p>Наставник-консультант</p> <p>Опытный педагог/психолог создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p>Наставник-предметник</p> <p>Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Наставляемый</p> <ul style="list-style-type: none"> - Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного 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.
<p>Мероприятия</p>	<p>Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый.</p> <p>Обмен опытом и навыками в форме: открытых занятий, мастер-классов, совместное участие в конкурсах педагогического мастерства, совместное участие в школьных проектах, совместная работа по подготовке к вебинарам/семинарам/конференциям.</p>

	<p>Психоэмоциональная поддержка в форме: консультаций/занятий со специалистами служб сопровождения педагогического процесса:</p> <ul style="list-style-type: none">- для молодых специалистов и новых педагогов в ходе адаптации в коллективе- для педагогов, которые испытывают эмоциональную неудовлетворенность. <p>Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).</p> <p>Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в Школе.</p>
--	---

3.1. На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: Общешкольная конференция.

I. 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:

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

Задачи:

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

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

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

4.3. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса.
- анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в ГБОУ школе №106

№ п/п	Название этапа	Планируемый результат	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	<p>Подготовка условий для реализации программы наставничества.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации; - собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников; - создание публичности и информационного продвижения наставничества; формирование мотивированной команды, выбор кураторов программы. 	<p>- Определение необходимых ресурсов (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможных источников их привлечения (внутренних и внешних).</p>	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБОУ, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ и методических рекомендаций по ее созданию</p>	<p>Сентябрь 2025 г.</p>	<p>Директор, администрация</p>
2.	Информирование	- Создание дорожной	2.1. Проведение	Октябрь	Директор,

	педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	карты реализации программы наставничества	Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися Школы с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте Школы. 2.7 Разработка «дорожной карты» реализации программы наставничества в Школе.	- ноябрь 2025 г.	администрация, классные руководители
3.	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в Школе.	Создание нормативной базы реализации целевой модели наставничества Школы	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в Школе» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ	Ноябрь 2025 г.	Директор, администрация, проектная группа

			<p>3.3. Утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в Школе. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>		
4.	<p>Формирование базы наставляемых.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Взаимодействие с педагогическим коллективом привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний) для анализа собранных данных; - мониторинг и систематизация запросов от потенциальных наставляемых; - основные направления сбора данных: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики; - каналы получения информации: интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения 	<p>Сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.</p>	<p>4.1. Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы.</p> <p>4.2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (педагоги) классный руководитель, психолог, Соцработник. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных .Анализ данных.</p>	Ноябрь 2025 г.	<p>Куратор, администрация, проектная группа, классные руководители</p>

	самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и др.		4.4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 4.5. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента Школы. 4.6. Создание Программы наставничества		
5.	<p>Формирование базы наставников.</p> <p>Основная задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся – активных участников управляющих советов и организаторов досуговой деятельности; 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущей.	<p>5.1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>5.2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>5.3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p>	Январь 2026 г.	Администрация, куратор, проектная группа, классные руководители

	<ul style="list-style-type: none"> - выпускников, заинтересованных в поддержке школы; - сотрудников региональных предприятий, успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт. 				
6.	<p>Отбор и обучение наставников.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых; - выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; - провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить уровень их психологической готовности. 	<p>Программа обучения наставников, которая учитывает следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - установление позитивных личных отношений с наставляемым (уважение и доверие, чувство собственного достоинства); - помощь наставляемым в развитии жизненных навыков: формирование жизненных целей, принятие решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование; - повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными 	<p>6.1. Анкетирование /педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы.</p> <p>6.2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (/педагоги) классный руководитель, психолог, соцработник, Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. Анализ данных.</p>	<p>Январь 2026 г.</p> <p>-</p> <p>Февраль 2026 г.</p>	<p>Администрация, куратор, психолог,</p>

		<p>и культурными группами (наставники понимают мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие детей и молодых людей);</p> <p>- помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков.</p> <p>Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и содержит представление методов их оптимальной трансляции: как теоретических, так и практических.</p> <p>Сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых в данной Школе.</p>	<p>6.4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>6.5. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ.</p> <p>6.6. Создание Программы наставничества</p>		
7.	Формирование наставнических	Сформированные	7.1. Круглый стол участников		Куратор, психолог

	<p>пар/групп.</p> <p>Основная задача: сформировать пары/группы, подходящих друг другу наставников и наставляемых.</p> <p>Для этого необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести общую встречу с участием всех наставников; - зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе кураторов. 	<p>наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы.</p>	<p>программы с представлением наставников.</p> <p>7.2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>7.3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>7.4. Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом руководителя Школы.</p> <p>7.5. Продолжить поиск наставников.</p>	<p>Январь 2026 г.</p>	
8.	<p>Организация хода наставнической программы.</p> <p>Главная задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло взаимопонимание; - наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат/успех, готовы 	<p>8.1. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>8.2. Организация психологического сопровождения. Наставляемых и наставников.</p> <p>8.3. Реализация индивидуальных планов работы наставнических пар/групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого/наставляемых; - проведение регулярных рабочих встреч наставнических пар/групп; 	<p>февраль - сентябрь 2026 г.</p>	<p>Куратор, психолог</p>

		к созданию долгосрочного плана.	<ul style="list-style-type: none"> - регулярный мониторинг взаимодействия участников Программы; - мониторинг личной удовлетворенности участников Программы; - проведение заключительной групповой встречи всех пар/групп наставников и наставляемых. 		
9.	Завершение наставничества	Стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.	<p>9.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>9.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>9.3. Издание Приказа «О проведении итогового мероприятия Программы».</p> <p>9.4 Издание приказа «О вынесении благодарности наиболее результативным участникам Программы».</p> <p>9.5. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы</p>	октябрь - декабрь 2026 г.	Директор, администрация, куратор, классные руководители

			<p>наставничества в кейсы</p> <p>9.6. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>9.7. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>9.8. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		
--	--	--	---	--	--