ПРИНЯТА
Советом ОУ
ГБОУ СОШ № 548 Санкт-Петербурга
Протокол от 28.08.2026 № 1

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора
ГБОУ СОШ № 548
Санкт-Петербурга
А.Г. Харитонова
от 31.08.2026 № 210

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №548 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

на период 2026-2027гг

Санкт-Петербург
2026-2027 гг.

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 548 с углубленным изучением английского языка Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование", во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числес применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Целью Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личнойи профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределенияи профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогов, вновь пришедших работать в ОУ и педагогов, испытывающих проблемы.

Задачами Программы 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;
- 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;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений опытных специалистов и педагогов, испытывающих проблемы.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействиес наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыкии компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовыйи компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числаее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициируети развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Информационная справка о школе

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №548 с углубленным изучением английского языка Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – образовательное учреждение, ГБОУ СОШ №548, школа) введена в эксплуатацию 01.09.1988 года. Функции и полномочия учредителя ГБОУ СОШ №548 от имени субъекта Российской Федерации – города федерального значения – Санкт-Петербурга осуществляют исполнительные органы государственной власти Санкт-Петербурга - Комитет по образованию и администрация Красносельского района Санкт-Петербурга.

Место нахождения исполнительного органа (юридический адрес ОУ):

198322, Санкт-Петербург, улица Маршала Казакова д.30, литер А

Место ведения образовательной деятельности:

197762, Санкт-Петербург, улица Маршала Казакова д.30, литер А

Телефон: (812) 409-86-09

Санкт-Петербург, ул.Морской Пехоты, д.24, строение 1

Телефон: (812) 242-31-94

Адрес сайта: www.sc548.ru

Образовательная деятельность в организации ведётся на основании:

- лицензии № 1336 от 27.07.2012, выданной Комитетом по образованию 27.07.2012; серия 78 №002556, действующей бессрочно;
- свидетельства о государственной аккредитации №А007-01271-78/01157888, срок действия: бессрочно
- Устава образовательного учреждения;
- федеральных, региональных, локальных нормативно-правовых актов.

Предметом деятельности образовательного учреждения является: реализация образовательной программы начального общего образования, образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, обеспечивающим дополнительную (углубленную) подготовку по английскому языку.

Управление школой осуществляется на принципах единоначалия и коллегиальности. Руководство образовательным учреждением осуществляет директор школы – Харитонова Алла Геннадьевна. Работает педагогический коллектив в составе 97 человек. В настоящее время в школе обучаются 983 учащихся в 38 классе. Прием на обучение граждан, проживающих на территории, за которой закреплена образовательная организация, осуществляется на общедоступной основе. Контингент неоднороден, представлен детьми из семей различного социального статуса.

Общая успеваемость и качественная успеваемость в образовательном учреждении остаются стабильно высокими в течение 5 лет. Уровень подготовки выпускников 9, 11 классов, прошедших государственную (итоговую) аттестацию, соответствует государственному образовательному стандарту.

Таблица 1.

Динамика результативности учебной деятельности образовательного учреждения за 5 лет

Год	Общая усп. (%)	Кач. усп. (%)
2022	100	57,7
2023	99,5	46
2024	99	54
2025	98	56
2026	99	51

Количество обучающихся, окончивших школу с золотой медалью и количество обучающихся, окончивших ступень основного общего образования на «отлично» остается стабильно высоким.

Таблица 2.

Динамика роста выпускников, окончивших 9 и 11 классы на «отлично» за 5 лет

Год	% успеваемости		Окончили 11 класс				Окончили 9 класс с отличием	
			С золотой медалью		Получили «Памятный знак СПб»			
	9 кл.	11 кл.	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
2022	100	100	7	13	2	4	5	8,2
2023	100	100	4	8	3	6	4	6
2024	100	100	7	18	2	4	5	7
2025	99	100	3	7	2	4	4	7
2026	100	100	4	8,5	3	4	3	4,9

В образовательном учреждении в течение последних лет активно развивается система методической работы, которая строится на основании плана методической работы, плана

работы с учителями, имеющими профессиональные затруднения, плана непрерывного повышения квалификации педагогических работников. Организована работа учебно-методических объединений, проектных и творческих групп.

Уровень профессиональной компетенции педагогических кадров является однимиз важнейших факторов, определяющих качество образования, поэтому важной является деятельность по созданию условий для непрерывного совершенствования педагогических кадров. В рамках данной работы для выявления профессиональных дефицитов образовательной организацией ГБОУ СОШ № 548 разработан и проводится мониторинг, который включает критерии и показатели по пяти блокам: методическая грамотность, психолого-педагогическая компетентность, функциональная грамотность, ИКТ-компетентность учителя, надпрофессиональные (мягкие) навыки учителя. По результатам мониторинга учителя направляются на курсы повышения квалификации для устранения выявленных профессиональных дефицитов, проходят внутрикорпоративное обучение или консультируются у специалистов в рамках учебно-методических объединений.

В настоящее время 100% педагогических работников прошли курсы повышения квалификации. Обучение проходило в ИМЦ Красносельского района СПб, АППО СПб, ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ», на электронных образовательных платформах. 100% педагогов, работающих в системе дополнительного образования, прошли обучение по программе "Особенности реализации дополнительных общеобразовательных программ в условиях реализации ФГОС". 100% руководящих кадров (заместители директора) прошли переподготовку по программам «Менеджмент в образовании», «Менеджмент в сфере образования», «Управление качеством в образовании».

В течение последних лет отмечается устойчивый показатель уровня квалификации педагогических работников. Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, остается стабильно высокой - 83%. Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование составляет 98%, доля педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование - 2%. Также в составе педагогического корпуса кандидаты наук, педагоги, награжденные ведомственными и правительственными наградами.

Ежегодно школа проводит методические мероприятия – семинары и педагогические мастерские для учителей района и города. В 2020-2021 году школа являлась участником всероссийского проекта «Школа новых технологий». В 2025-2026 году школа стала частью проекта «Ассоциация школ БРИКС+» и установила партнёрство с индийской частной школой «Санта-Мария» (Фаридабад). В рамках программы обмена «Россия — Индия: весна без границ» российские школьники и учителя побывали в Индии, познакомились с местной системой образования, провели совместные мероприятия (концерты, мастер-классы, спортивные соревнования), а также поделились своей культурой.

В образовательном учреждении инициируется и стимулируется деятельность педагогов, направленная на совершенствование педагогического мастерства, создаются условия, способствующие выявлению талантливых, творчески работающих педагогов, формированию инновационного поведения.

В ходе анализа образовательной деятельности школы и проведения мониторинга всего педагогического коллектива выявлены проблемы и профессиональные дефициты по различным блокам профессиональных компетенций.

Диагностика показала, что

1. В целом, у педагогов ГБОУ СОШ № 548 сформированы профессиональные компетенции по блоку “Методическая грамотность”. Но в то же время есть и дефициты в знании методики преподавания предмета у отдельных педагогов образовательной организации. По следующим критериям большая часть педагогов выразили желание знать больше:

- соответствие уроков требованиям ФГОС - 44 педагогов (72,6%);
- умение выстраивать индивидуальные образовательные траектории учащихся на основе планируемых результатов освоения образовательных программ - 46 педагог (75,2%);

- умение выбирать и эффективно применять образовательные технологии, методы обучения, позволяющие достигать планируемых результатов освоения образовательных программ - 41 педагогов (70,3%);
- применение методов и приемов, обеспечивающих организацию самостоятельной (в том числе – исследовательской и проектной) работы обучающихся - 38 педагогов (67,8%).

2. У педагогов ГБОУ СОШ № 548 сформированы профессиональные компетенции по блоку “Психолого-педагогическая компетентность”. По следующим критериям большая часть педагогов выразили желание знать больше:

- учет психофизиологических особенностей, обучающихся при ведении урока - 42 педагогов (72,4%);
- определение и учет при обучении «зоны ближайшего развития» отдельных обучающихся и класса в целом - 37 педагогов (67,2%).

3. У педагогов ГБОУ СОШ № 548 сформированы профессиональные компетенции по блоку “Функциональная грамотность”. По следующим критериям большая часть педагогов выразили желание знать больше:

- развитие креативного мышления учащихся - поощрение оригинальности и нестандартности идей через устное, письменное самовыражение и попытки решения научных и социальных проблем - 40 педагогов (69,8%);
- постановка целей, задач, поиск нестандартных решений и формулирование выводов на уроках - 39 педагогов (69,6%);
- инициирование и поддержка практико-ориентированной, исследовательской и проектной деятельности учащихся;
- вовлечение учащихся в решение практических жизненных задач с использованием запаса имеющейся у них информации.

4. Анализ результатов мониторинга по блоку “ИКТ-компетентность учителя” позволяет сделать вывод, что при формировании ИКТ-компетентности у педагогов ГБОУ СОШ № 548 особое внимание необходимо уделить работе педагогов с программами по созданию предметных цифровых образовательных ресурсов, обучению умению сформировать цифровое портфолио, обучению методикам создания собственного электронного дидактического материала, ориентируя учителей на постоянное самообразование и повышение квалификации в области ИКТ через участие в вебинарах, круглых столах, научно-практических конференциях, мероприятиях по обмену опытом работы по вопросам разработки цифровых технологий, методов и приемов работы с использованием ИКТ.

5. У педагогов ГБОУ СОШ № 548 сформированы профессиональные компетенции по блоку “Надпрофессиональные (мягкие) навыки учителя”. Конкретные профессиональные дефициты отдельных педагогов:

- определение круга задач в рамках поставленной цели и выбор оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;
- способность к творческому поиску, нестандартному решению педагогических задач.

Общими затруднениями и проблемами, которые необходимо решать, являются:

- недостаточный уровень освоения инновационных технологий как способа оптимизации образовательного процесса;
- недостаточное количество педагогов и обучающихся, вовлеченных в учебно-исследовательскую и проектную деятельность;
- осуществление управлением качеством образования как инструмент достижения высоких образовательных результатов;
- недостаточная активность педагогов в работе по обобщению и трансляции педагогического опыта.

В целях реализации национальной образовательной политики, опираясь на пониманиероли качества образования, педагогический коллектив считает, что одним из инструментов решения имеющихся проблем может стать реализация Программы наставничества.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества образовательного учреждения разработана на основании:

- Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010;
- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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 образовательного учреждения

и определяет порядок организации наставничества в образовательном учреждении.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества, принята на заседании Педагогического Совета ГБОУ СОШ №548 Санкт-Петербурга (протокол от 28.08.25 №2), утверждена руководителем (приказ от 29.08.25 № 151).

1.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

- продвижения благополучия и безопасности подростка («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 правона 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 наставничествас максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую 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 деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «учитель-учитель» и «ученик-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей в образовательной, социокультурной, сферах;
- рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, лидерском, спортивном направлениях;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанноес развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства.

1.6. Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

- наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личныеи профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;
- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализациии самосовершенствования наставляемого;
- куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числаее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором программы наставничества;
- формирование базы наставников.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Куратор назначается решением директора школы, планирующей реализовать целевую модель наставничества.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых,

организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, учащиеся образовательной организации, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической подготовкии прохождения ими обучения.

II. Организация деятельности по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу внутри образовательного учреждения.
2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.
2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.
2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 3.
Этапы реализации Программы наставничества
в ГБОУ СОШ № 548 Санкт-Петербурга

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ОУ. Анализ наличной ситуации (мониторинг). Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, аналитика областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	Работа внутри школы включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников

Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы наставничества	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: •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	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии. 3. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов.

III. Реализация целевой модели наставничества

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

Таблица 4.
Мероприятия информационно-просветительского характера
в ГБОУ СОШ № 548 Санкт-Петербурга

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета.	Август 2026	Заместители директора по УР
2	Размещение информации на сайте образовательного учреждения.	Октябрь 2026	Ответственный за информатизацию, заместитель директора по УР
3	Информирование ученического коллектива. Проведение ученической конференции.	Ноябрь 2026	Заместители директора по ВР, УР
4	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций.	Ноябрь-декабрь 2026	Заместители директора по УР
5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и учащимися.	Декабрь 2026	Куратор программы

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте ГБОУ СОШ № 548 Санкт-Петербурга http://sc548.ru/ создана рубрика «Целевая модель наставничества».

Исходя из образовательных потребностей школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- **«учитель – учитель»**
- **«ученик-ученик»**

Указанные формы предполагают решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

3.2. Форма наставничества «учитель – учитель»

Поддержка новых специалистов (при смене места работы) и педагогов с наличием профессиональных дефицитов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Владение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых

качеств.

Форма предполагает взаимодействие учителя с профессиональными дефицитами или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим наставляемым разностороннюю поддержку.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является

- успешное закрепление на новом месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня;
- создание комфортной профессиональной среды,позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи всем педагогам школы 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 учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать новому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления и развития учителя;
- сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и наставляемого педагога;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентностии профессионального мастерства педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей учителя;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

Ожидаемые результаты для наставляемого педагога:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимули ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения.

Портреты 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.

Педагог с профессиональными дефицитами, 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 представлениео традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Учитывая результаты диагностики, варианты взаимодействия:

● лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы;
● опытный предметник – неопытный предметник.

Таблица 5.
Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель»
в ГБОУ СОШ № 548 Санкт-Петербурга

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества «Учитель – учитель»	Педагогический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится обязательно в течение года не менее 2-х раз
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Мониторинг. Использование базы наставляемых.

Формирование пар, групп	Встречи, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Реализация программы
Рефлексия реализации формы наставничества «Учитель – учитель».	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на педагогическом совете школы.

3.3. Форма наставничества «ученик – ученик»

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскимии лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи

Целями такой формы наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения на уровне основного общего образования обучающимся 5 класса учащимися 10 класса;
- поддержка обучающихся, выпускников основного общего образования (9 классов), учащимися 10 классов при подготовке к представлению и защите итогового проекта.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательного учреждения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого школьного сообщества.

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 фонв коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускниковк школе. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимулк культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации,а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Описание направлений наставничества в форме "ученик - ученик"

1. Обучающиеся 10 класса являются наставниками у обучающихся 5 класса на период адаптации (1 год). Функции наставников: оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, сопровождение и решение организационных вопросов, оказание содействияв формировании классного коллектива, участие и организация различных внеклассных мероприятий, совместных конкурсов и проектных работ.
2. Обучающиеся 10 класса являются наставниками у обучающихся 9 класса на период подготовки итогового проекта. Один ученик 10 класса является наставником одного или группы учеников 9 класса (1-3 человека). Функции наставника: оказание помощи в обсуждении и разработке идеи проекта, создании текста проекта, презентации проекта.

Портреты участников

Наставник.

Активный обучающийся среднего общего образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные

постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Участники Российского движения школьников, учащиеся 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. Возможные варианты программы Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» («студент – студент») могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Таблица 5.
Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»
в ГБОУ СОШ № 548 Санкт-Петербурга

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на ученической конференции

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельныхее 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 .учащихся наставляемых педагогов.

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 образовательного учреждения, динамикуего 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 образовательного учреждения 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 учащихся наставляемых 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, первыйиз 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 мотивированностии осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

V. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+";
- награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Приложение 1

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
средней общеобразовательной школе № 548
с углубленным изучением английского языка
Красносельского района Санкт-Петербурга
на 2025-2026 гг.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	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». 1.2.Изучение Положения о программе наставничества в ОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию.	август 2026 года	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического сообщества,	Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» наставничества.	август 2026 года	руководитель, администрация

		2.2. Обновление рубрики на сайте ОУ.	Сентябрь - октябрь 2026 года	ответственный за информатизацию
	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ № 548	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОУ» 3.2.Разработка и утверждение программы наставничества в ОУ 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4.Назначение куратора программы наставничества ОУ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	август 2026 года	директор, администрация
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Анализ данных. 3. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 4. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОУ.	октябрь 2026 года	Куратор, администрация

		7. Создание Программы наставничества		
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2.Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3.Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	ноябрь 2026 года	Администрация, куратор
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников)	Декабрь 2026 года	Куратор
Формирование тандемов/ групп		1.Встреча участников программы с представлением наставников. 2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого. 3.Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4.Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.	Декабрь 2026 года – январь 2027 года	Куратор

Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4.Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6.Регулярная обратная связь от участников программы 7.Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	январь – февраль 2027 года	Куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 4.Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 5.Публикация результатов программы наставничества на сайте образовательной организации 6.Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых. 7. Формирование долгосрочной базы наставников	Май-июнь 2027 года	Куратор, администрация

		8.Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 10. Формирование долгосрочной базы наставников		