

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
школа-интернат № 18 Невского района Санкт-Петербурга**

РАЗРАБОТАНА И ПРИНЯТА
решением Управляющего Совета
Протокол от 29.08.2025 № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____ Н.Ю. Макарова
Приказ от 29.08.2025 № 157/17-ОД

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
НА 2025 - 2026 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Санкт-Петербург
2025**

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы-интерната № 18 Невского 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 Российской Федерации “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” от 25.12.2019 № Р-145 (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс в ГБОУ школе-интернате № 18 Невского района Санкт-Петербурга (далее - Школе) характеризуется следующими успехами:

- сформирована социокультурная инфраструктура, содействующая успешной социализации обучающихся следующих нозологических групп: обучающиеся с ЗПР, ТНР;
- обеспечена информационно-методическая поддержка семьи как полноправного участника образовательного процесса обучающихся с ОВЗ на основе повышения ее ответственности за выбор индивидуального образовательного маршрута для обучающегося и повышения ее реабилитационного компетентности.
- адаптирована “Технология мониторинга уровня профессиональной компетентности и организационных ресурсов учителя” (автор Е.Д. Худенко);
- определен перечень профессиональных дефицитов педагогов;
- реализуются мероприятия для развития профессиональной компетентности и организационных ресурсов учителя (проектирование и реализация программы МО для учителя-предметника);
- реализуются мероприятия по сетевому взаимодействию с образовательными организациями разного типа (массовых, инклюзивных, специальных, дистанционных) в сфере образования обучающихся с ОВЗ.

Однако, образовательный процесс характеризуется следующими проблемами.

- Выявлен недостаточный уровень профессиональной компетентности педагогов в части создания специальных условий для обучающихся в урочной и внеурочной деятельности.
- Недостаточно используются современные информационных и коммуникационных технологий, электронных информационно-методических ресурсов для обеспечения взаимодействия участников образовательных отношений образовательной организации с целью реализации требований ФГОС к профессиональной компетентности педагогов;
- Недостаточно развита сеть услуг психолога - педагогической сопровождения участников образовательных отношений.
- Отсутствие условий инновационной профессиональной среды в процессе реализации микро-проектов, исходя из актуальных задач развития ОО.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА КОНТИНГЕНТА ШКОЛЫ.

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2025	Прогноз 31.05.2026
1	Численность обучающихся, чел.	418	420
	в том числе:		
11.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	238	238
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	58	60
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	7	9
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	18	18
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	15	15
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	0	0
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	0	0
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	0	0
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	0
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	97	103
	в том числе:		

23.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	27	35
23.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	34	40
23.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	5	10
23.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	10	15
23.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	23	25
23.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
44	Количество партнеров школы (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы	4	5
5 5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы	30	30
66	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности школы (указать какие)	0	0

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, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в школе являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе

готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

- плавный “вход” молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Задачи организации взаимодействия наставников:

- мотивировать педагогических работников, молодых специалистов к педагогической деятельности;

- формировать потребность заниматься самоанализом результатов профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- формировать у начинающего педагогического работника желание ориентировать на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- создать условия инновационной профессиональной среды в процессе реализации микро-проектов, исходя из актуальных задач развития ОО:

- «Опытный учитель-молодой специалист»;
- «Лидер педсообщества-педагог, желающий восполнить профессиональные дефициты»;
- «Педагог-новатор – консервативный педагог»;
- «Опытный учитель-предметник – малоопытный учитель-предметник»;
- «Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель».

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ школе-интернате № 18 Невского района Санкт-Петербурга (далее – школе) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации “Об образовании в Российской Федерации” от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Национальной образовательной инициативе “Наша новая школа”, утвержденной Президентом Российской Федерации 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России “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” от 25.12.2019 № Р-145, Письма Минпросвещения России “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”) от 23.01.2020 № МР-42/02, Уставом школы и определяет порядок организации наставничества в школе.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой школы, разработана и принята решением Управляющего Совета школы

(Протокол от 29.08.2025 № 1), утверждена приказом директора школы от 29.08.2025 № 157/17-ОД.

1.3. Разработка и реализация Программы в школе 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 обслеживания 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 школе 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».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей школы в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- 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;

Ожидаемые результаты взаимодействия наставников:

- повышение уровня удовлетворенности собственной педагогической деятельностью и улучшение психоэмоционального состояния коллектива;
- рост числа специалистов, желающих продолжать педагогическую деятельность в коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение уровня научно-исследовательской деятельности педагогических работников, молодых специалистов.

В процессе реализации программы предполагается проведение следующих мероприятий: конкурсы, творческие мастерские, серия семинаров, разработка методического пособия.

В соответствии с задачами и ресурсами школы в рамках внедрения Целевой модели наставничества реализуются следующие мини-проекты внутри формы “учитель - учитель”:

- “Опытный учитель-молодой специалист”;
- “Лидер педсообщества-педагог, желающий восполнить профессиональные дефициты”;
- “Педагог-новатор – консервативный педагог”;
- “Опытный учитель-предметник – малоопытный учитель-предметник”;
- “Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель”.

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). (Приложение 2. «Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ школе-интернате № 18 Невского района Санкт-Петербурга).

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, педагогическими работниками школы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в школе. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в школе

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

Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в школе. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	<p>Протокол заседания Педагогического совета.</p> <p>Анализ наличной ситуации в (приложение 1)</p> <p>«Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2).</p> <p>Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1.Выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых 	База наставляемых, наставников

<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников</p>

Формирование тандемов/групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<p>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</p> <p>2. Оповещение участников тандема об окончании наставничества</p> <p>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии.</p> <p>3. Популяризация эффективных практик</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество школы</p>

III. 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:

- Информирование всех участников образовательного процесса о запуске Программы по наставничеству в лицее.
- Просветительские беседы (возможно, в онлайн-формате) о цели и задачах реализации Программы, формах наставничества.
- Проведение первичных собеседований с потенциальными наставляемыми, обработка их предварительных запросов.

- Выбор форм наставничества и подбор аудитории наставников. Проведение входного обучения и индивидуальная работа с каждым на этапе запуска Программы.

Информационно-просветительская и организационная работа с наставниками и наставляемыми ведется в цифровой образовательной среде “МАХ”, в которой создана группа “Наставничество”.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: подготовка и проведение Педагогического совета-презентации по теме «Развитие системы наставничества в школе как неформального вида образования».

3.2. Исходя из образовательных потребностей школы, определена следующая формы наставничества, подлежащая внедрению: «учитель – учитель».

3.3. Описываются указанные в п.3.2. формы наставничества. Каждой форме дается характеристика по указанной в Целевой модели схеме ролевых моделей (цель, задачи, ожидаемый результат, описание участников, схема реализации в виде таблицы с указанием этапов, соответствующих им мероприятий, предполагаемых сроков и ответственных). Школа вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития.

Используемая формы наставничества в 2025-2026 уч. году

«Учитель-учитель»	
Цель	Организация взаимодействия молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным специалистом-педагогом, располагающим ресурсами и навыками, для оказания разносторонней поддержки с целью успешного закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения для достижения высокого уровня выполнения актуальных педагогических задач.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> • Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации. • Ускорить процесс профессионального становления учителя. • Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса, отвечающего вызовам времени. • Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. • Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. • Развивать профессиональную активность, воспитывать в молодом педагоге преданность образовательной организации, в которой он работает.

Ожидаемые результаты	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. Среди оцениваемых результатов - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/ образовательной организации; качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста</p>
----------------------	---

Схема реализации наставничества

Этапы реализации	Мероприятия
Проектирование условий реализации Программы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информационное продвижение наставничества: проведение административного совещания по стратегии реализации Программы; проведение методического совета школы по реализации формы наставничества «учитель-учитель». 2. Формирование мотивированной команды, выбор куратора программы. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Принятие внутренних локальных актов. 5. Привлечение внешних ресурсов к реализации программы. <p><i>Результат этапа:</i> дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).</p>
Формирование базы «наставляемых»	<p>Выявление профессиональных дефицитов педагогов школы, которые можно решить в процессе реализации Программы.</p> <p><i>Результат этапа:</i> сформированная база «наставляемых» и карта запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.</p>

Формирование базы «наставников»	<p>Формирование пар подходящих друг другу наставников и наставляемых.</p> <p>Проведение встречи с участием наставников и наставляемых с привлечением внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).</p> <p><i>Результат этапа:</i></p>
Отбор и обучение наставников	<p>является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.</p>
Формирование наставнических групп	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре, проведение мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> -встреча-знакомство, -пробная рабочая встреча, -встреча-планирование, -комплекс последовательных встреч, -итоговая встреча. <p><i>Результат этапа:</i></p>
Организация деятельности наставнических групп	<p>стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары.</p>
Завершение реализации Программы	<p><i>Первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар/групп</i></p> <p><i>Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы образовательного учреждения</i></p> <p>Встреча всех наставников и наставляемых, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества в образовательной организации. Задачи такой встречи: провести групповую рефлекссию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы.</p> <p><i>Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик.</i></p> <p>Представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников.</p> <p>На сайте образовательной организации создать раздел «Ресурсный центр наставнических практик», где опубликовать подготовленные командами успешные кейсы, а также создать виртуальную доску почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер. Результат этапа: достижение цели наставнической программы, сформирован банк лучших наставнических практик, привлечено внимания общественности к деятельности образовательных организаций, пополнение базы наставников.</p>

IV. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения школы, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

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

Задачи:

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

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

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

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

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

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

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

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

«Внутренний мониторинг результатов реализации Программы наставничества».

Параметры оценки качества процесса реализации Программы:

- потребность заниматься самоанализом результатов профессиональной деятельности;
- интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- уровень сформированности у начинающего педагога желания ориентировать на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- наличие условий инновационной профессиональной среды, исходя из актуальных задач развития ОО:

Параметры оценки мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов:

- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- –удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- –успешность (для работодателей)
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

Критериями динамики развития наставляемых:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

ХАРАКТЕРИСТИКА КОНТИНГЕНТА ШКОЛЫ

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2025	Прогноз 31.05.2026
1	Численность обучающихся, чел.	418	420
	в том числе:		
11.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	238	238
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	58	60
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	7	9
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	18	18
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	15	15
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	0	0
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	0	0
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	0	0
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	0
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	97	103

	в том числе:		
23.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	27	35
23.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	34	40
23.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	5	10
23.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	10	15
23.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	23	25
23.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
44	Количество партнеров школы (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы	4	5
5 5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы	30	30
66	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности школы (указать какие)	0	0

Приложение 2.

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ школе-интернате № 18 Невского района Санкт-Петербурга
на 2025 - 2026 гг.[1]**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<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»[2].</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в школе, Типовой формы программы наставничества в школе и методических рекомендаций по ее созданию</p>	Август 2025 г.- Май 2026 г.	руководитель, администрация

	2)Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников через социальные сети, видеоприглашение, Флешмоб и др.)	2.1. Проведение Педагогического совета «О реализации Целевой модели наставничества в ОО в 2025 - 2026 уч. году» 2.2. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.	Сентябрь 2025 г.	руководитель, администрация, классные руководители
	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	3.1. Разработка и утверждение программы наставничества 3.2. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества. 3.3.Назначение куратора программы наставничества (издание приказа). 3.4. Обучение куратора.	Сентябрь 2025г	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о Наставляемых.	1.Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых от третьих лиц. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента. 7. Создание Программы наставничества	Сентябрь - октябрь 2025	Куратор, администрация, классные руководители

Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>Формирование базы наставников</p>	Октябрь 2025 г.	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>1. Приказ о назначении наставников.</p> <p>2. Собеседования с наставниками.</p>	октябрь 2025 г.	Куратор, педагог-психолог
Формирование тандемов/ групп		<p>1. Круглый стол участников программы с представлением наставников</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</p>	октябрь 2025 г	Куратор, педагог-психолог

Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	ноябрь 2025 г. – май 2026 г.	куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	<ol style="list-style-type: none"> 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. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и 	Май 2026 г.	Куратор, администрация, классные руководители

		некоммерческих организаций. 6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7. Проведение школьного конкурса. 8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников		
--	--	---	--	--

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;
 не менее 20% в 2021 году;
 не менее 30% в 2022 году;
 не менее 50% в 2023 году;
 не менее 70% в 2024 году;
 не менее 80% в 2025 году;
 не менее 90% в 2026 году.

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;
 не менее 20% в 2021 году;
 не менее 30% в 2022 году;
 не менее 50% в 2023 году;
 не менее 70% в 2024 году;
 не менее 80% в 2025 году;
 не менее 90% в 2026 году.

Примерная форма базы наставляемых[1]

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого[2]	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы /учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы[3]	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы[4]
1.												
2.												

Примерная форма базы наставников

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы /учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника [5]	Желаемый возраст наставляемых	Ресурсы времени на программу у наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы [6]	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации
1.															

[illegible]

- [1] Не входит в итоговый вариант программы наставничества, представляет собой отдельный документ.
- [2] Для чего он хочет участвовать в программе наставничества
- [3] Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте
- [4] Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен
- [5] Исследовательские, инновационные, социальные, иные
- [6] См. ссылку №8