Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
школа №161 Выборгского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Педагогическим советом ГБОУ
школы № 161
Выборгского района
Санкт-Петербурга
Протокол от 28.08.2025 г. №1

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ школы № 161
Выборгского района Санкт-Петербурга
_____О.В. Шувалова
Приказ от 28.08.2025 г. № 36/ОД

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 009F73F343730B90F6C18416626211CDBE
Владелец: Шувалова Оксана Викторовна
Действителен: с 26.11.2025 до 19.02.2027

Программа наставничества Государственного бюджетного образовательного учреждения школа № 161 Выборгского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности. Программа направлена на обмен опытом педагогических работников разных поколений с разным опытом работы в образовательных учреждениях.

Настоящая программа наставничества ГБОУ школа № 161 Выборгского района Санкт-Петербурга (далее — Программа) разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества. С целью наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

В ГБОУ школа № 161 Выборгского района Санкт-Петербурга работают высококвалифицированные педагоги, специалисты, которые используют в своей работе инновационные подходы к обучению.

В ГБОУ школа № 161 Выборгского района Санкт-Петербурга имеется все необходимое для организации образовательного процесса: оборудованные современной техникой классы, спортивные залы и площадки, бассейны, актовые залы, медицинские кабинеты. ГБОУ принимает активное участие в социальных проектах и акциях. Администрация и педагогический коллектив школы находятся в постоянном взаимодействии с родителями обучающихся, благодаря этому сотрудничеству учреждение имеет высокий рейтинг по отзывам родительской общественности.

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 педагогических работников, включая как молодых специалистов, так и с большим стажем.

Задачи системы (целевой модели) наставничества педагогических работников: - содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества планируется обеспечить охват данными программами, педагогических работников:

не менее 30% в 2025 году;

не менее 50% в 2026 году;

не менее 70% в 2027 году.

I. Общие положения

Программа разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава ГБОУ школа № 161 Выборгского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничестве ДОУ.

1.1. Программа разработана проектной группой ГБОУ, принята на заседании педагогического совета ГБОУ, утверждена директором ГБОУ.

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

— «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;

— 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;

— 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;

— научности предполагает реализацию в ДОУ 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, 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.

1.3. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формой наставничества является «педагог-педагог».

1.4. Планируемые результаты реализации программы наставничества:
- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ГБОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов.

II. Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ОУ).
2.2. Инструмент реализации Программы — базы наставляемых и наставников.
2.3. Этапы реализации Программы.

Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ школа № 161 Выборгского района Санкт-Петербурга

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ДОУ. Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы, источники их привлечения. Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет у становочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогов ОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых.
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ОУ включает действия по формированию базы из числа: • мотивированных помочь коллегам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе Наставничества.

	педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	

Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.	Приказ о назначении наставников.
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся пар/групп в специальной базе куратора.	Сформированные пары/группы, готовые продолжить работ в рамках Программы. Приказ о закреплении пар/наставнических групп
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными с обеих сторон. Работа в каждом паре/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 каждой пары/группы. 2. Оповещение участников пар представителей, наставляемых об окончании наставничества Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ДОУ. 3. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении Итогового мероприятия

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1 На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для ГБОУ и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ школа № 161 Выборгского района Санкт-Петербурга*:* создание специальной рубрики "Наставничество" на сайте ДОУ и в социальных сетях, родительские собрания, Педсовет, семинар для педагогических работников.

На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое мероприятие.

3.2 Исходя из потребностей в ГБОУ школа № 161 Выборгского района Санкт-Петербурга определена следующая форма наставничества, подлежащие внедрению: "педагог-педагог".

3.3 Форма наставничества "Педагог-педагог" предполагает взаимодействие педагогических работников ОУ оказывающим друг другу разностороннюю поддержку.

Характеристика участников формы наставничества "Педагог-педагог"

Наставник	Наставляемый
Педагог, который готов поделиться профессиональным и жизненным опытом с наставляемым, чтобы помочь ему на пути к самореализации.	участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает профессиональные задачи, приобретает новый опыт и навыки.

Схема реализации **формы наставничества "Педагог-педагог"**

Этапы реализации	**Мероприятия**
Отбор наставников из числа активных педагогов	Тестирование Использование базы наставляемых
Обучение наставников	Тренинг
Формирование пар / групп	Личные встречи, обсуждение.
Создание профессиональной	Составление стратегии-плана Взаимопосещение уроков

траектории	
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы

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 пар/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в сфере, 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.

Результаты мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных. Так же результатом 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 ОУ.

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика контингента ГБОУ

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2025	Прогноз 27.05.2026
	Численность обучающихся, чел.	1257	1311
	Численность педагогических работников, чел.	68	68
	в том числе:		
	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	26	
	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	15	68
	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	15	
	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	13	
	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	21	

Приложение 2.

Форма для наставляемых

	ФИО наставляемого	Год рождения наставляемого	Основной Запрос Наставляемого (тема)	Дата вхождения в программу	ФИО Наставника	Дата завершения программы	Результат программ

Форма для наставников

	ФИО наставника	Основные компетенции наставника	Интерес наставника	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Дата завершения программы	Результат программ