

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия № 513
Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Педагогический совет
ГБОУ гимназия № 513
Невского района Санкт-Петербурга
Председатель ПС

_____ Анисимова С.А.

Протокол № 1 от 31.08.2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор
ГБОУ гимназия № 513
Невского района Санкт-Петербурга

_____ Анисимова С.А.

Приказ № 225 от 01.09.2026

СОГЛАСОВАНО

с учетом мнения Совета родителей
(законных представителей)
несовершеннолетних обучающихся
протокол от 31.08.2026 г. № 1
и Совета обучающихся
протокол от 31.08.2026 г. № 1

Программа наставничества ГБОУ гимназии № 513

Невского района Санкт-Петербурга

в рамках целевой модели наставничества в 2026 / 2027 учебном году

Документ подписан усиленной
квалифицированной электронной подписью
Анисимова Светлана Александровна
директор
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ №513 НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
00892536A0CC248C3D9809E4F4738E7F83
Срок действия с 27.08.2025 до 20.11.2026
УЦ: Федеральное казначейство

Санкт-Петербург, 2026

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ гимназии № 513 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 РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс в ГБОУ гимназии № 513 Невского района Санкт-Петербурга (далее – образовательное учреждение)

- Высокий профессионализм учителей;
- Активное использование инновационных ЭОР в работе;
- Коллегиальность в принятии решений;
- Мотивирование обучающихся на высокие достижения в обучении;
- Инициативность учителей – предметников;
- Систематическое повышение методического уровня учителей образовательного учреждения.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели образовательного учреждения являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование знаний, умений, навыков наставляемого через участие в деятельности гимназии;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- повышение мотивации к учёбе и улучшение образовательных результатов обучающихся, 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, одарённые дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- 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.);
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ гимназии № 513 Невского района Санкт-Петербурга, в котором выстроены доверительные и партнёрские отношения между его участниками.

I. Общие положения

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

ГБОУ гимназии № 513 Невского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества в гимназии.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой образовательного учреждения, принята на заседании педагогического совета гимназии, учтено мнение совета родителей и совета обучающихся, утверждена руководителем образовательного учреждения.

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

- «не навреди» - предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства и интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого;
- 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 учётом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- легитимности - деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства - предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности - ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности - предполагает реализацию в ГБОУ гимназии № 513 Невского района Санкт-Петербурга 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 и социокультурной деятельности в планируемый период на 2026-2027 год выбраны следующие формы наставничества: «учитель - учитель», «ученик - ученик», «руководитель-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

– измеримое улучшение показателей в ГБОУ гимназии № 513 Невского района Санкт-Петербурга в образовательной, социокультурной, методической сферах;

– адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнёрские отношения между его участниками;

– рост числа обучающихся, принимающих участие в проектной и внеурочной деятельности, в секциях дополнительного образования;

– улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнёрства;

– практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению в рамках проектной деятельности;

– измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

– постепенное раскрытие потенциала каждого наставляемого; повышение мотивации к учёбе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, в секциях дополнительного образования;

– развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире в сотрудничестве с социальным педагогом школы и посещением курсов внеурочной деятельности;

– создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры.

II. Организация деятельности ГБОУ гимназии № 513 Невского района Санкт-Петербурга по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри образовательного учреждения) и «внешнем контуре» (партнёры образовательного учреждения). Она отражается в «Дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ, 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 (табл.1).

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ гимназии № 513 Невского района Санкт-Петербурга

Этапы	Мероприятия	Результат
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ГБОУ включает действия по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • педагог-психолог;	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя: - базу наставников из числа активных педагогов, социального педагога и педагога-психолога, - наставников из организаций; - базу для формы «ученик-ученик» из числа совета обучающихся.

	• социальный педагог.	
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 пар/ 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 работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении пар /наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой 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.	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База

	2.Оповещение участников пары и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии в ГБОУ гимназии №513. 4. Популяризация эффективных практик	потенциальных наставников. Банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ
--	--	---

III. Реализация целевой модели наставничества

3. Исходя из образовательных потребностей в ГБОУ гимназии №513 Невского района Санкт-Петербурга в реализации Программы наставничества планируется использовать следующие формы наставничества: «Учитель-учитель», «ученик-ученик», «руководитель-ученик».

3.1. Форма наставничества «ученик-ученик» (шефская работа)

Среди учащихся, потенциальных участников Программы, можно выделить следующие группы:

- ученик – лидер;
- ученик, успешный в учебе;
- ученик – участник социальных проектов;
- ученик, мотивированный на успех, т.е. обучающихся, мотивированных помочь друг другу в вопросах самоопределения, социально-психологической адаптации в новом коллективе или новых условиях обучения, повышения социальной активности, успешности в учебе и внеурочной деятельности.

Цель: разносторонняя поддержка учащихся с особыми образовательными или социальными потребностями и дефицитами, проблемами в коллективе, связанные с адаптацией к новым условиям обучения, неудовлетворенных результатами своей учебной и внеучебной деятельности; учеников, испытывающих проблемы в общении со сверстниками, тех, кто нуждается/ мотивирован на успех, но не достигший значительных результатов.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала;
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций;

4. Оказание помощи в социально-психологической адаптации к новым условиям образовательной среды, новому школьному коллективу;
5. Создание комфортных условий в школе и атмосферы сотрудничества в классе;
6. Формирование устойчивого сообщества учащихся, активно участвующих в мероприятиях класса, школы, района, города;
7. Активная гражданская позиция.

Планируемый результат: ученик с активной гражданской позицией, патриот, настроенный на сотрудничество, успешно осваивающий учебную программу, инициативный, вовлеченный в позитивные социальные и культурные процессы и практики.

3.2. Форма наставничества «Учитель - учитель» (работа в рамках школьных методических объединений).

Формы взаимодействия: «Опытный педагог – «новичок»». {включая молодого специалиста и вновь прибывших учителей} Среди учителей, потенциальных участников Программы, можно выделить следующие группы:

- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов);
- участник или ведущий вебинаров и семинаров; – педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества;
- педагог, который обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Цель: успешное закрепление на месте работы, повышение профессионального потенциала и уровня педагога, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного и воспитательного процесса;
3. Ориентировать педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
4. Способствовать профессиональному становлению педагога.

Планируемый результат: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной

организации); качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (группах); рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.3. Форма наставничества «руководитель- ученик» - это персональное сопровождение обучаемого в образовательном пространстве, создание условий для раскрытия внутреннего потенциала и адаптации в окружающей среде.

Данная деятельность заключается в организации помощи учащимся с целью осознания и занятия учащимся субъектной позиции; помощи субъекту в разработке маршрута, отслеживании, осознании направленности шагов, стремлении добраться до пункта назначения; помощь в освоении учащимся механизмов развития себя как субъекта.

Цель:

- организаторская: организация (координация) деятельности; поиск образовательных ресурсов для создания индивидуальной образовательной программы; создание условий, при которых происходит процесс взросления старшеклассников, с учётом их возрастных особенностей и психологических новообразований; строительство целенаправленной многолетней системы работы с одарённым обучающимся и др.
- обучающая и воспитывающая: оказание помощи в получении знаний, умений и навыков, усвоении, овладении образовательной программой; формирование у учащихся индивидуальной ответственности за знание, основанной на совокупности компетентностей, сформированных в ходе учебно-воспитательного процесса; включение воспитанника в социальную среду; формирование ответственности за выбор и рефлексии учащегося;
- развивающая: выявление и развитие образовательных мотивов и интересов учащегося; развитие активного интереса к процессу исследования и его способам, содержанию деятельности и др.

Задачи:

- выявлять и развивать образовательные мотивы и интересы обучающегося в сотрудничестве с организациями-партнёрами;
- находить образовательные ресурсы для создания индивидуальной образовательной программы;
- работать с образовательным заказом семьи;
- формировать учебную и образовательную рефлексию обучающегося.

Результат: создание совместно с организациями-партнёрами такой образовательной среды, которая поможет обучающемуся находиться в зоне ближайшего развития, при субъектной позиции сопровождаемого и сопровождающего.

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества даёт 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.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении Целевой модели.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение качества реализуемой программы наставничества, её сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

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

Задачи:

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

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

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

4.3. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с 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.