



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ НЕТИПОВОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«АКАДЕМИЯ ТАЛАНТОВ» САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(ГБНОУ «АКАДЕМИЯ ТАЛАНТОВ»)

РАССМОТРЕНА

на заседании
Методического совета
ГБНОУ «Академия талантов»
от 28 августа 2026 г.
Протокол № 2/26

ПРИНЯТА

на заседании
Педагогического совета
ГБНОУ «Академия талантов»
от 31 августа 2026 г.
Протокол № 2/26

УТВЕРЖДЕНА

приказом директора
ГБНОУ «Академия талантов»
Е.А. Киреева
от 01 сентября 2026 г.
№ 985/26

СОГЛАСОВАНА

с учетом мнения обучающихся,
родителей (законных
представителей) обучающихся.
На заседаниях
Совета обучающихся ГБНОУ
«Академия талантов»
от 28 августа 2026 г.
Протокол № 1/СО-26,
Совета родителей ГБНОУ
«Академия талантов»
от 28 августа 2026 г.
Протокол № 1/СР-26

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 009ec2e9a9e4df443debbb4264995f8359
Владелец: Киреев Егор Алексеевич
Действителен с 12.03.2026 по 05.06.2027

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
государственного бюджетного не типового образовательного учреждения
«Академия талантов» Санкт-Петербурга
на 2026-2027 учебный год**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Академия талантов» Санкт-Петербурга (далее – ГБНОУ «Академия талантов», «Академия талантов») разработана в соответствии с приоритетами федерального проекта «Педагоги и наставники», во исполнение распоряжения Министерства просвещения РФ 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». Программа составлена с учётом Методических рекомендаций 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 (письмо Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 № МР-42/02) и по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения РФ и общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08). Она отвечает запросу общества на развитие кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников системы образования Санкт-Петербурга.

Отличительные черты ГБНОУ «Академии талантов»:

«Академия талантов» — региональный центр выявления и поддержки одарённых детей Санкт-Петербурга. Это современная образовательная экосистема, где созданы особые условия для творчества и разностороннего развития школьников и педагогов. Основным направлением работы учреждения является развитие детей и подростков в области науки, искусства, спорта, медиа и олимпиадного движения. Стратегическим взаимодействием для успешной реализации данного направления выступает сотрудничество с Фондом «Талант и успех» и образовательным центром «Сириус».

Ключевыми образовательными форматами являются профильные смены (интенсивные образовательные программы или учебно-тренировочные сборы), в том числе реализованные в сотрудничестве с ведущими образовательными организациями города, и различные образовательные мероприятия (экскурсии, мастер-классы, акции, краткосрочные программы), направленные на знакомство с экосистемой учреждения. Мероприятия позволяют детям попробовать себя в разных ролях и направлениях, поддерживают мотивацию к обучению и развитию. Профильные смены предлагают три уровня: базовый/введение в профиль (системное погружение), продвинутый/углублённый (углублённая подготовка) и отраслевой (работа с реальными задачами сектора экономики).

В учреждении выстроена эффективная модель сотрудничества с представителями коллегиальных органов общественного управления «Академии талантов» — Попечительского и Экспертного советов, с образовательными организациями, учреждения культуры и бизнес-сообществами. Сетевое взаимодействие даёт возможность наиболее качественно осуществить интеграцию образовательных, культурных, научных, спортивных ресурсов Санкт-Петербурга.

Одной из ключевых идей для творческой самореализации обучающихся является работа над социально значимыми задачами. Для этого обучающиеся «Академии талантов» вовлекаются в совместные проекты с университетами, предприятиями, музеями и другими культурными площадками города, в том числе на профильных сменах отраслевого уровня.

Целью реализации наставничества является максимально полное раскрытие внутреннего потенциала личности наставляемых, необходимого для их успешной личной и профессиональной самореализации. Наставничество с обучающимися (в том числе в молодёжном и детско-взрослом коллективе) направлено на оказание разносторонней

поддержки в вопросах самоопределения и профессиональной ориентации. Наставничество с педагогическими работниками, включая молодых/начинающих специалистов, профессионалов, испытывающих потребность в расширении опыта, новых специалистов в коллективе, имеющих непедagogическое профильное образование, ориентировано на непрерывный профессиональный рост, содействие самореализации и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей.

Задачи программы наставничества «Академии талантов»:

для обучающихся:

- повысить образовательные и личностные результаты через участие в конкурсах, олимпиадах, проектной деятельности, профориентационных программах, стажировках и т.д.;
- развить гибкие навыки, лидерские качества, метакомпетенции, что является одним из условий успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности);
- способствовать осознанному выбору оптимальной образовательной траектории, будущей профессии и раскрытию потенциала для построения успешной карьеры;

для педагогических работников:

- создать условия для адаптации нового сотрудника в коллективе (включая оказание поддержки в разрешении возможных психологических, организационных и социальных проблем);
- содействовать профессиональному становлению молодых специалистов, поддерживать продуктивную среду в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных работников;
- способствовать развитию методической грамотности педагогов через освоение программ повышения квалификации и внутрифирменного обучения, участие в инновационной деятельности учреждения, посещение различных мероприятий по личностному и профессиональному росту;
- содействовать повышению уровня удовлетворённости своей деятельностью среди участников наставнического взаимодействия;
- сохранить устойчивый рост числа закрепившихся в профессии и/или в учреждении педагогических кадров.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества в ГБНОУ «Академия талантов» разработана в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последними изменениями и дополнениями),
- Федеральным законом от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации» (с последними изменениями и дополнениями),
- «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с последними изменениями и дополнениями),
- распоряжением Министерства просвещения РФ 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»,

- письмом Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 № 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»),
 - письмом Министерства просвещения № АЗ-1128/08 совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»),
 - распоряжением Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р) «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по её реализации»,
 - распоряжением Комитета по образованию от 27.07.2020 № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга,
 - распоряжением Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»,
 - Уставом государственном бюджетном нетиповом образовательном учреждении «Академия талантов» Санкт-Петербурга (в последней редакции),
 - Положением о наставничестве в государственном бюджетном нетиповом образовательном учреждении «Академия талантов» Санкт-Петербурга.
- 1.2. Программа определяет цель, задачи, планируемые результаты, формы, виды, модели и порядок организации наставнической деятельности в учреждении.
- 1.3. Программа наставничества подготовлена проектной группой «Академии талантов» на основе Типовой формы программы наставничества Центра развития наставничества СПб АППО (ЦРН), согласована с учётом мнения обучающихся, родителей (законных представителей), рассмотрена на заседании Методического совета, принята на заседании Педагогического совета и утверждена директором образовательной организации.
- 1.4. Разработка и реализация Программы, в том числе для наставничества в молодежном и детско-взрослом коллективе, осуществляется на основе следующих принципов:
- *«не навреди»*, который предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника, или Программы не могут перекрыть интересы наставляемого;
 - *добровольности участия в наставнической деятельности* всех её участников и *признания равного социального статуса педагогических работников* независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
 - *обеспечения суверенных прав и свобод личности* на основе диалогичности, уважения к личной информации наставляемого, недопущения какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;

- *индивидуального подхода*, в том числе создания собственной траектории развития с учётом возрастных, гендерных, культурных, религиозных и других особенностей и потребностей наставляемого;
- *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- *формирования привлекательности общечеловеческих ценностей*, законопослушности, уважения к личности, её достоинствам и интересам, государству, окружающей среде как основных регуляторов поведения;
- *вариативности*, подразумевающий возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- *научности*, предусматривающий реализацию в «Академии талантов» научно обоснованных и проверенных технологий;
- *системности*, предполагающий разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех её компонентов;
- *стратегической целостности*, который определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные направления такой деятельности;
- *комплексности*, который подразумевает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, представителей иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- *профессионализма*, т.е. владения наставниками необходимыми знаниями и навыками для работы с наставляемыми;
- *личной ответственности*, предусматривающий ответственное поведение наставника и наставляемого по отношению друг к другу и реализации Программы, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

для обучающихся:

- у обучающихся улучшатся образовательные и личностные результаты через участие в конкурсах, олимпиадах, проектной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- обучающиеся усваивают гибкие навыки, лидерские качества, метакомпетенции, что является одним из условий успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности);
- обучающиеся будут осознанно подходить к выбору оптимальной образовательной траектории, будущей профессии и у них будет раскрыт потенциал для построения успешной карьеры;

для педагогических работников:

- новый сотрудник успешно адаптируется в коллективе (получит поддержку в разрешении возможных психологических, организационных и социальных проблем);
- молодые специалисты получают всестороннюю поддержку в их профессиональном становлении; в педагогическом коллективе будет обеспечена продуктивная среда на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных работников;

- будет повышен уровень методической грамотности педагогов через освоение программ повышения квалификации и внутрифирменного обучения, участие в инновационной деятельности учреждения, посещение различных мероприятий по личностному и профессиональному росту;
 - будут созданы условия для повышения уровня удовлетворённости своей деятельностью среди участников наставнического взаимодействия;
 - будет сохранён устойчивый рост числа закрепившихся в профессии и/или в учреждении педагогических кадров (рост подтверждён результатами реализации программы наставничества с 2022-2023 учебного года).
- 1.6. Критерии отбора наставников определяются Положением о наставничестве в государственном бюджетном нетиповом образовательном учреждении «Академия талантов» Санкт-Петербурга.
- 1.7. Профессиональный опыт, компетенции, сфера интересов и личностные качества наставника должны соответствовать запросам наставляемого.
- 1.8. Недопустимо снижение трудовой эффективности наставника или наставляемого по основному виду трудовой деятельности.
- 1.9. Программа представляет собой поэтапную работу по реализации значимых для «Академии талантов» форм, видов и моделей наставничества.
- 1.10. Наставничество реализуется в следующих формах работы: индивидуальная («наставник – наставляемый») и коллективная формы («наставник – коллектив наставляемых»).

По итогам реализации Программы за 2025-2026 учебный год и знакомством с предварительными запросами на наставничество педагогическим коллективом было принято решение продолжить развивать следующие модели наставничества (в соответствии с Методическими рекомендациями по внедрению методологии наставничества обучающихся — формы наставничества): «Педагог — педагог» и «Педагог — ученик».

1.11. Педагогический коллектив «Академии талантов» с учётом отличительных черт, описанных в Пояснительной записке к настоящей программе, рассматривается применение социального и лидерского наставничества. Первый вид наставничества направлен на формирование гармоничной, всесторонне развитой личности и обмен ведущим опытом между организациями (не включая наставничество в молодёжном и детско-взрослом коллективе). Второй — связан с развитием лидеров коллективов, лидерских команд при помощи лидеров-наставников и их сообществ.

1.12. Допускается использование других видов и моделей наставничества, если они не противоречат цели и задачам данной программы.

II. Организация деятельности

по реализации системы (целевой модели) наставничества

2.1. Учёт участников программы наставничества ведётся с помощью баз наставников и наставляемых. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками, администрацией, представителями организаций-партнёров, детских и молодёжных общественных объединений, родителями/законными представителями несовершеннолетних, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников настоящей программы.

2.2. Персонифицированные данные из баз наставников и наставляемых хранятся в «Академии талантов». В Центр развития наставничества и Комитет по образованию передаются только неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику наставнического процесса.

2.3. Базы наставников и наставляемых (обучающихся) составляются при условии заполнения родителями/законными представителями несовершеннолетних участников

или самими участниками, достигшими 16 лет, согласия на обработку персональных данных и на использование изображения гражданина в соответствии с требованиями Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (учитывая все дополнения и изменения, вступившие в силу с 2026 года).

2.4. Взрослые участники заполняют согласия на обработку персональных данных и на использование изображения, если приглашаются из внешней среды (вуз, СПО, предприятие и т.д.).

2.5. Для внесения в базу и, соответственно, участия в программе наставничества взрослые участники, родители/законные представители несовершеннолетних, несовершеннолетние участники, достигшие 16 лет, заполняют заявления, в котором выбирают ролевую позицию в системе наставничества. Для наставников предусматривается согласие на выполнение наставнических обязанностей, для наставляемых — согласие на закрепление за наставником.

2.6. Заявление и предварительный запрос на наставничество являются обязательными при включении в Программу, как и соответствие критериям отбора, указанных в Положении о наставничестве.

2.7. Этапы реализации Программы:

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для реализации программы наставничества	1. Выбор моделей (форм) и видов наставничества для реализации Программы в 2026-2027 учебном году. 2. Рассмотрение и утверждение Положения в новой редакции, Программы, включая «дорожную карту» (ход работ, необходимые кадровые и методические ресурсы). 3. Информирование педагогического коллектива. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 4. Сбор предварительных запросов на наставничество от тех, кто желает продолжить участие в Программе и от потенциальных участников (беседа).	1. Пакет установочных документов и материалов для запуска Программы: приказ об изменении состава проектной группы, Положение о наставничестве в новой редакции, программа наставничества на 2026-2027 учебный год, приказ об утверждении Положения и программы наставничества (включая «дорожную карту», см. Приложение). 2. Информационная рассылка. Беседы. 3. Наличие запросов на наставничество от тех, кто продолжает своё участие в Программе и от потенциальных участников. 4. Анализ контингента в «Академии талантов» (наличие новых педагогических сотрудников, нуждающихся в адаптации в коллективе, испытывающих профессиональные затруднения, характеристика контингента обучающихся).

Систематизация полученной информации	1. Анализ предварительных запросов на наставничество. 2. Систематизация полученной информации. 3. Сбор дополнительных сведений.	Подготовленная информация для формирования наставнических пар/групп, актуализации баз наставников и наставляемых.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, соответствующих критериям отбора. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми (при необходимости).	1. Собеседование с наставниками. 2. Обучение наставников (консультации, семинары, курсы и т.д.).
Формирование наставнических пар/групп	1. Встреча с наставниками и наставляемыми в любом формате. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных и на использование изображения гражданина (от родителей/законных представителей несовершеннолетних участников, от несовершеннолетних участников в возрасте 16 лет и старше, заявлений на участие в программе наставничества. 3. Закрепление наставнических пар/групп приказом директора.	1. Сформированные пары/группы, готовые к совместной деятельности в рамках реализации программы наставничества. 2. Наличие заполненных согласий и заявлений. 3. Приказ о закреплении наставнических пар/групп.
Актуализация баз наставников и наставляемых	Актуализация баз наставников и наставляемых в соответствии с приказом о закреплении наставнических пар/групп.	Актуализированные базы наставников и наставляемых. База включает в себя сведения для каждой модели (формы) наставничества, реализованной в учреждении.
Запуск и реализация Программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	1. Проведённые встречи наставников и наставляемых. 2. Разработанные и скорректированные совместно с наставляемым индивидуальные образовательные маршруты и/или персонализированные программы наставничества.

	2. Работа в каждой паре/группе включает в себя встречи наставников и наставляемых (организационная встреча, планирование рабочего процесса, посещение различных мероприятий, встреча-корректировка наставнической деятельности, рабочие и итоговые встречи). 3. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых и/или персонализированных программ наставничества, методических и иных материалов.	3. Разработанные методические и иные материалы для реализации программы наставничества.
Мониторинг реализации Программы	1. Проведение мониторинга программы наставничества (оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики достигнутых результатов). Сбор и анализ обратной связи от участников наставнической деятельности. 2. Корректировка работы в парах/группе (при необходимости, совместно с педагогом-психологом). 3. Обобщение полученных в ходе анализа данных, анализ индивидуальных маршрутов и/или программ наставничества.	1. Проведённые мониторинги реализации программы наставничества. Наличие обратной связи от участников наставнической деятельности. 2. Наличие изменений в работе пары/группы (при необходимости). 3. Наличие аналитических отчётов.
Завершение Программы	1. Подведение итогов наставничества. Оценка эффективности программы наставничества. 2. Вручение благодарственных писем и благодарностей. Рассылка электронных сертификатов. 3. Подготовка итогового отчёта наставника и методических материалов.	1. Подведены итоги работы каждой пары/группы. Проведена оценка эффективности Программы. 2. Вручены благодарственные письма и благодарности наставникам. Разосланы электронные сертификаты участникам программы.

	4. Подготовка итогового аналитического отчёта по реализации системы наставничества и другой документации по запросу администрации учреждения и Комитета по образованию. 5. Внесение предложений по корректировке Программы на следующий учебный год.	3. Наличие итогового отчёта о работе наставнической пары/группы (отчёт наставника) и разработанных методических материалов, готовых для тиражирования. Популяризация эффективных практик. 4. Наличие итоговых аналитических документов по реализации системы наставничества в учреждении. 5. Наличие предложений об изменении Программы на следующий учебный год.
--	--	--

III. Реализация системы (целевой модели) наставничества

3.1. Взаимодействие наставника и наставляемого ведётся в свободном режиме выполнения рабочих/учебных задач при организации совместных проектных работ, участии в конкурсах и олимпиадах, мастер-классах, посещениях спортивных и культурных мероприятий.

3.2. Количество наставляемых, закреплённых за наставником, не может превышать шесть человек.

3.3. Рекомендуются наставническое взаимодействие между одними и теми же участниками на протяжении не более пяти лет подряд.

3.4. Минимальный срок наставнической деятельности с педагогическими работниками составляет три месяца в соответствии с индивидуальным маршрутом наставляемого и/или персонализированной программы наставничества (для педагогических работников).

3.5. Персонализированная программа наставничества — это краткосрочная программа (от 3 месяцев до 1 года), включавшая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления совместной работы и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

3.6. Новые пары/группы формируются в течение учебного года, но не позднее 29 января в зависимости от потребностей ГБНОУ «Академия талантов» и запросов участников образовательных отношений: педагогических работников, обучающихся и их родителей/законных представителей.

3.7. Реализация наставнической деятельности с несовершеннолетними участниками Программы требует наличия у наставника пакета документов, позволяющего работать с детьми в соответствии с законодательством Российской Федерации. Предусматривается сопровождение несовершеннолетнего участника на встречи с наставником из внешней среды родителем/законным представителем несовершеннолетнего или педагогическим работником.

3.8. Модели (формы) наставничества, реализуемые «Академией талантов» в зависимости от образовательных потребностей её участников.

3.8.1. Модель наставничества «Ученик — ученик»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями.

Задачи:

1. Улучшить образовательные, творческие или спортивные результаты;

2. Создать условия для развития лидерских качеств, гибких навыков и метакомпетенций;
3. Повысить уровень включенности наставляемого в социальные, культурные и образовательные процессы учреждения.

**Возможные варианты программы наставничества для модели
«Ученик — ученик»:**

Формы взаимодействия	Цель
«Лидер — пассивный»	Повышение мотивации к развитию коммуникативных, творческих, лидерских навыков.
«Равный — равному»	Обмен навыками для достижения целей.

Характеристика участников модели наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый		
	Активный	Пассивный	
Обладающий лидерскими и организаторскими качествами школьник, демонстрирующий высокие образовательные результаты и принимающий активное участие в жизни учреждения.	Учащийся с особыми образовательными потребностями, увлечённый определенным предметом и нуждающийся в ресурсах для обмена опытом, мнениями и/или реализации собственных проектов.	Учащийся, увлекающийся определенным предметом, но испытывающий неуверенность в собственных силах, дезориентированный в образовательной и досуговой деятельности.	Учащийся, испытывающий трудности в развитии коммуникативных, творческих и лидерских навыков.

Этапы реализации модели наставничества «Ученик — ученик»:

Этап	Мероприятие	Ответственные
Подготовительный	1. Информирование педагогического коллектива, обучающихся и их родителей/законных представителей о программе наставничества.	Администрация, куратор программы наставничества (далее - куратор)
	2. Сбор предварительных запросов на наставничество от тех, кто желает продолжить участие в Программе и от потенциальных участников (беседа).	Куратор, педагоги дополнительного образования (далее – педагоги)
	3. Анализ предварительных запросов от наставников и наставляемых.	Куратор
	4. Сбор дополнительных сведений о наставниках и наставляемых (обучающихся) от третьих лиц: педагоги, родители/законные представители	Куратор, педагоги, родители/законные представители несовершеннолетних Куратор

	несовершеннолетних. Систематизация полученной информации. 5. Отбор наставников и наставляемых из числа обучающихся. Выбор тьюторов из числа педагогов. 6. Обучение наставников и тьюторов (при необходимости). 7. Получение согласий на сбор и обработку персональных данных и на использование изображения гражданина от родителей/законных представителей несовершеннолетних участников, от несовершеннолетних участников, достигших 16 лет. Сбор заявлений на участие в программе наставничества. 8. Формирование наставнических пар/групп (тандемов). 9. Работа с базами наставников и наставляемых.	Куратор, педагог-психолог Куратор Куратор, педагог-психолог Куратор
Основной	1. Личные встречи наставников и наставляемых: постановка цели и задач, обсуждение перспектив взаимодействия, различных вопросов, выполнение заданий и рекомендаций. 2. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых и других материалов. 3. Участие в мероприятиях индивидуального образовательного маршрута и программы наставничества. 4. Мониторинг (анкетирование). Сбор и анализ обратной связи от участников наставнической деятельности. Подготовка аналитического отчёта по реализации системы наставничества за первое полугодие. 5. Корректировка работы в парах/группе (при необходимости).	Тьюторы (педагоги дополнительного образования, далее – тьюторы), наставники и наставляемые Куратор, тьютор, наставники и наставляемые, педагог-психолог
Заключительный	1. Завершение работы наставнических пар/групп. Подведение итогов программы наставничества. Рефлексия участников. 2. Анализ реализации индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых. 3. Участие в итоговом мониторинге оценки качества программы наставничества. Сбор и анализ обратной связи от участников наставнической деятельности. Подготовка итогового аналитического отчёта по реализации системы наставничества.	Тьютор, наставники и наставляемые Куратор, педагог-психолог, тьютор Куратор, тьютор, наставники и наставляемые, педагог-психолог Куратор

	4. Сбор итогового отчёта наставника, других материалов для тиражирования. 5. Поощрение. Внесение предложений по корректировке Программы на следующий учебный год.	Куратор, тьютор, наставники и наставляемые Администрация, куратор, тьютор, наставники и наставляемые, педагог-психолог
--	--	---

3.8.2. Модель наставничества «Педагог — ученик»

Цель: развитие личностного и профессионального потенциала, повышение мотивации к саморазвитию и самосовершенствованию.

Задачи:

1. Способствовать повышению мотивации в получение новых знаний и улучшению образовательных, творческих и спортивных результатов;
2. Оказать всестороннюю поддержку в профориентации и подготовке к поступлению в вуз или организации СПО;
3. Оказать поддержку в развитии профессиональных навыков и метакомпетенций.

Возможные варианты программы наставничества для модели «Педагог — ученик»:

Формы взаимодействия	Цель
«Мотиватор — неуверенный ученик»	Всесторонняя поддержка в повышении мотивации к самосовершенствованию.
«Увлечённый педагог — высокомотивированный ученик»	Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала.

Характеристика участников модели наставничества «Педагог – ученик»

Наставник	Наставляемый		
	Активный		Пассивный
Увлечённый педагог, имеющий богатый личный и профессиональный опыт, желающий оказать всестороннюю поддержку в развитии гибких навыков, профориентации и в подготовке к поступлению в вуз, СПО.	Учащийся с особыми образовательными потребностями, увлечённый определенным предметом и нуждающийся в ресурсах для обмена опытом, мнениями и/или реализации собственных проектов.	Учащийся с особыми образовательными потребностями, увлечённый различными предметами и видами досуга, испытывающий трудности в выборе профессии.	Учащийся, нуждающийся в психологической поддержке и адаптации в новом учебном коллективе.

Этапы реализации модели наставничества «Педагог — ученик»:

Этап	Мероприятие	Ответственные
Подготовительный	1. Информирование педагогического коллектива, обучающихся и их родителей/законных	Администрация,

	представителей о программе наставничества. 2. Сбор предварительных запросов на наставничество от тех, кто желает продолжить участие в Программе и от потенциальных участников (беседа). 3. Анализ предварительных запросов от наставников и наставляемых. 4. Сбор дополнительных сведений о наставниках и наставляемых (обучающихся) от третьих лиц: педагоги, родители/законные представители несовершеннолетних. Систематизация полученной информации. 5. Отбор наставников и наставляемых в соответствии с критериями и предварительными запросами. 6. Обучение наставников для работы с наставляемыми (при необходимости). 7. Получение согласий на сбор и обработку персональных данных и на использование изображения гражданина (от родителей/законных представителей несовершеннолетних участников, от несовершеннолетних участников, достигших 16 лет и представителей других организаций-участников). Сбор заявлений на участие в программе наставничества. 8. Формирование наставнических пар/групп (танDEMов). 9. Работа с базами наставников и наставляемых.	куратор программы наставничества (далее - куратор) Куратор, педагоги дополнительного образования (далее – педагоги) Куратор Куратор, педагоги, родители/законные представители несовершеннолетних Куратор Куратор, педагог-психолог Куратор Куратор, педагог-психолог Куратор
Основной	1. Личные встречи наставников и наставляемых: обсуждение различных вопросов, постановка целей и задач, перспективы взаимодействия, выполнение заданий и рекомендаций. 2. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых и других материалов. 3. Участие в мероприятиях индивидуального образовательного маршрута и программы наставничества. 4. Мониторинг (анкетирование). Сбор и анализ обратной связи от участников наставнической деятельности. Подготовка аналитического отчёта по реализации системы наставничества за первое полугодие.	Наставники и наставляемые Куратор, наставники и наставляемые, педагог-психолог

	5. Корректировка работы в парах/группе (при необходимости).	
Заключительный	1. Завершение работы наставнических пар/групп. Подведение итогов программы наставничества. Рефлексия участников. 2. Анализ реализации индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых. 3. Участие в итоговом мониторинге оценки качества программы наставничества. Сбор и анализ обратной связи от участников наставнической деятельности. Подготовка итогового аналитического отчёта по реализации системы наставничества. 4. Сбор итогового отчёта наставника, других материалов для тиражирования. 5. Поощрение. Внесение предложений по корректировке Программы на следующий учебный год.	Наставники и наставляемые Куратор, педагог-психолог Куратор, наставники и наставляемые, педагог-психолог Куратор Куратор, наставники и наставляемые Администрация, куратор, наставники и наставляемые, педагог-психолог

3.8.3. Модель наставничества «Педагог — педагог»

Цель: повышение профессионального потенциала и уровня педагогических работников, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Задачи:

1. Создать условия для адаптации нового сотрудника в коллективе (включая оказание поддержки в разрешении возможных психологических, организационных и социальных проблем);
2. Развить интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
3. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
4. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей профессиональной деятельности;
5. Создать условия для участия педагогических работников в мероприятиях, способствующих повышению их квалификации;
6. Способствовать росту числа закрепившихся в профессии и/или в учреждении педагогических кадров.

Характеристика участников модели наставничества «Педагог — педагог»:

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
1. Опытный педагогический работник, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и	1. Специалист, имеющий малый профессиональный опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте
		1. Педагогический работник, желающий углубить знания и усовершенствовать навыки в своей

материалов, ведущий вебинаров и семинаров).	организацией образовательного процесса, взаимодействием с обучающимися, родителями/законными представителями и членами педагогического коллектива.	работы, которому необходимо получить представление о традициях, специфике, правилах образовательной организации.	предметной области.
2. Профессионал, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Лидер педагогического сообщества.	2. Специалист, испытывающий потребность в преодолении различных профессиональных дефицитов.		2. Опытный педагогический работник, испытывающий психологические трудности в общении с молодыми коллегами.

Этапы реализации модели «Педагог-педагог»

Этап	Мероприятие	Ответственные
Подготовительный	1. Информирование педагогического коллектива о программе наставничества.	Администрация, куратор программы наставничества (далее - куратор) Куратор
	2. Сбор предварительных запросов на наставничество от тех, кто желает продолжить участие в Программе и от потенциальных участников (беседа).	
	3. Анализ предварительных запросов от наставников и наставляемых.	
	4. Сбор дополнительной информации о наставниках и наставляемых от администрации и других педагогических работников (не участников программы). Мониторинг профессиональных дефицитов и интересов наставляемых, потребностей учреждения.	Куратор, администрация, педагогические работники
	5. Отбор наставников и наставляемых в соответствии с критериями, предварительными запросами, профессиональными дефицитами и потребностями учреждения.	
	6. Обучение наставников для работы с наставляемыми (при необходимости).	Куратор
	7. Сбор заявлений на участие в программе наставничества.	
	8. Формирование наставнических пар/групп (танDEMов).	Куратор, педагог-психолог
	9. Работа с базами наставников и наставляемых.	Куратор

Основной	1. Личные встречи наставников и наставляемых: постановка цели и задач, обсуждение перспектив взаимодействия, различных вопросов, выполнение заданий, и рекомендаций. 2. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых (планов сопровождения), персонализированных программ и других материалов. 3. Участие в мероприятиях индивидуального образовательного маршрута и программы наставничества. 4. Мониторинг (анкетирование). Сбор и анализ обратной связи от участников наставнической деятельности. Подготовка аналитического отчёта по реализации системы наставничества за первое полугодие. 5. Корректировка работы в парах/группе (при необходимости).	Наставники и наставляемые Куратор, наставники и наставляемые, педагог-психолог
Заключительный	1. Завершение работы наставнических пар/групп. Подведение итогов программы наставничества. Рефлексия участников. 2. Анализ реализации индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых (планов сопровождения) и персонализированных программ. 3. Участие в итоговом мониторинге оценки качества программы наставничества. Сбор и анализ обратной связи от участников наставнической деятельности. Подготовка итогового аналитического отчёта по реализации системы наставничества. 4. Сбор итогового отчёта наставника, других материалов для тиражирования по выбору наставников. 5. Поощрение. Внесение предложений по корректировке Программы на следующий учебный год.	Наставники и наставляемые Куратор, наставники и наставляемые, педагог-психолог Куратор, наставники и наставляемые Администрация, куратор, наставники и наставляемые, педагог-психолог

Для развития личного, творческого и профессионального потенциала педагогическим работникам рекомендуется принять участие в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности учреждения по теме: «Формирование самосознания и внутренней позиции личности обучающегося через моделирование воспитательного пространства посредством интеграции потенциала микросоциума» (ФГБУ «Российская Академия образования»). В рамках этого направления предлагаются участие в научных исследованиях современных подходов к обучению и воспитанию детей, посещение различных мероприятий по личностному и профессиональному росту (научно-практические конференции, стратегические сессии, семинары), публикация статей, методических материалов и т.д.

Важным для сопровождения профессионального роста педагогических работников и поддержки участников инновационного проекта является реализация программы внутрифирменного обучения «Помогая побеждать!». На занятиях-встречах участники изучают конкурсные технологии, совершенствуют профессиональные и метакомпетенции, знакомятся с конкурсными заданиями и выступлениями.

IV. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества

4.1. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных её 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 всех участников своей деятельностью.

Проведение мониторинга заключается в:

1. оценке мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов;
2. оценке эффективности реализации Программы.

4.2. Цель мониторинга: оценка эффективности и степени удовлетворённости реализуемой Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри ГБНОУ «Академия талантов» и сотрудничающих с ней организаций или индивидов. Задачи:

- Сбор и анализ обратной связи от участников (анкетирование, собеседование);
- Определение эффективности реализации программы наставничества;
- Обобщение полученных в ходе анализа данных, внесение предложений по корректировке Программы на следующий учебный год.

4.3. В текущем 2025-2026 учебном году коллектив «Академии талантов» выбрал качественные показатели эффективности реализации программы наставничества.

Качественные показатели эффективности реализации Программы

Оценка эффективности реализации программы наставничества основывается на следующих 6 ключевых критериях и их показателях:

1. Состояние психологического климата в учреждении:

- улучшение психологического климата,
- эффективное взаимодействие между сотрудниками, обучающимися.

2. Работа тематического раздела «Наставничество» на сайте учреждения:

- информативность,
- удобство использования,
- оперативность обновления информации.

Получение запросов от участников программы наставничества прошлых лет на продолжение наставнической деятельности в текущем учебном году:

- запрос от наставников и наставляемых на совершенствование совместной работы по уже опробованной ранее модели,
- запрос на изменение формы наставничества.

3. Система мотивации наставничества в учреждении:

- выстроенный и понятный механизм награждения сертификатами, благодарностями и благодарственными письмами, а также выдвижение лучших наставников для участия в конкурсах.

4. Использование в наставнической деятельности современных и эффективных педагогических технологий:

- педагогические технологии, используемые в совместной работе наставников и наставляемых.

5. Участие наставников и наставляемых в конкурсном движении (городской, региональный или всероссийский уровни), в том числе создание в рамках конкурсных мероприятий проектов/продуктов:

- наличие у наставнической пары/группы благодарственных писем, грамот, призов, сертификатов участников конкурсов.

По завершении реализации программы наставничества участники проходят опрос посредством заполнения Яндекс-формы, которая высылается на электронную почту, указанную в заявлении на участие в Программе. Форма опроса предусматривает пояснения участников по каждому показателю эффективности Программы.

Показатели степени удовлетворённости участников Программы*

Степень удовлетворенности:	Педагог-наставник	Педагог-наставляемый	Ученик-наставник	Ученик-наставляемый
Формат взаимодействия				
Содержание индивидуального маршрута и/или персонализированной программы наставничества				
Организационно-методическое сопровождение				
Результат взаимодействия				
Соотношение усилий и результатов				

* Указывается: «да/нет»

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
Государственного бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения
«Академия талантов» Санкт-Петербурга на 2026-2027 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества (для модели «педагог-педагог»)	1) Создание проектной группы по реализации системы наставничества в учреждении	1.1. Внесение изменений в состав проектной группы. 1.2. Подготовка и утверждение приказа о создании проектной группы по реализации системы наставничества в учреждении.	Август 2026 г.	Куратор программы наставничества (далее – куратор)
	2) Актуализация нормативной базы и тематических методических материалов	2.1. Изучение новой нормативной базы или актуализация методических рекомендаций по (при необходимости). 2.2. Выбор моделей (форм) и видов наставничества для реализации Программы в 2026-2027 учебном году. 2.3. Разработка программы наставничества на учебный год. 2.4. Корректировка Положения о наставничестве в учреждении (при необходимости). 2.5. Разработка и корректировка методических материалов, необходимых для реализации программы наставничества (инструкции, информационные письма, презентации).	Август 2026 г.	Проектная группа
	3) Информирование педагогического коллектива о запуске программы наставничества	3.1. Рассылка информации всем педагогическим работникам о запуске программы наставничества. 3.2. Проведение консультаций с педагогическими работниками – потенциальными участниками программы наставничества. 3.3. Сбор предварительных запросов на наставничество от тех, кто желает продолжить своё участие в программе, и новых участников.	Август 2026 г.	Проектная группа

Подготовка информации для формирования наставнических пар/групп (для модели «педагог-педагог»)	Систематизация полученной информации	1. Анализ предварительных запросов от наставников и наставляемых. 2. Сбор дополнительных сведений о наставниках и наставляемых от администрации и других педагогических работников (не участников программы). 3. Мониторинг профессиональных дефицитов и интересов наставляемых, потребностей учреждения. 4. Систематизация полученной информации.	С августа 2026 г. по январь 2027 г.	Куратор, администрация, педагогические работники
Отбор наставников и наставляемых. Формирование наставнических пар/групп (для модели «педагог-педагог»)	Отбор и обучение наставников. Закрепление наставнических пар/групп (танDEMов)	1. Выявление наставников, соответствующих критериям отбора и предварительным запросам на наставничество. 2. Соотнесение выбранных наставников с профессиональными дефицитами наставляемых и потребностями учреждения. 4. Формирование наставнических пар/групп (танDEMов). 5. Сбор заявлений на участие в программе наставничества. 6. Обучение наставников для работы с наставляемыми (при необходимости; консультации, семинары, курсы и т.д.).	С августа 2026 г. по январь 2027 г.	Куратор, администрация, педагог-психолог
Подготовка локальных актов по реализации целевой модели наставничества в учреждении	Утверждение локальных нормативных документов по наставничеству	1. Утверждение программы наставничества на 2026-2027 учебный год и Положения о наставничестве в новой редакции (при необходимости). 2. Публикация документов на сайте учреждения в разделе по наставничеству. 3. Подготовка и утверждение приказа о назначении наставников и сформировании наставнических пар.	Сентябрь 2026 г.	Проектная группа
Актуализация базы наставников и наставляемых	Работа с базами наставников и наставляемых	1. Актуализация баз наставников и наставляемых. 2. Сбор недостающих сведений.	В течении года	Куратор
Подготовка условий для запуска программы наставничества (для моделей	Информирование родителей/законных представителей, выпускников о запуске программы наставничества	1. Рассылка информации обучающимся и их родителям/законным представителям, выпускникам о запуске программы наставничества. 2. Проведение консультаций с потенциальными участниками программы наставничества (в любом формате). 3. Сбор предварительных запросов на наставничество.	С сентября 2026 г. по январь 2027 г.	Куратор, администрация, педагоги

«педагог-ученик», «ученик-ученик»)				
Подготовка информации для формирования наставнических пар/групп (для моделей «ученик-ученик», «педагог-ученик»)	Систематизация полученной информации	1. Анализ предварительных запросов на наставничество. Поиск потенциальных наставников и наставляемых в соответствии с критериями отбора, интересами, предварительными запросами и потребностями учреждения. 2. Сбор дополнительных сведений о наставниках и наставляемых от педагогов, родителей/законных представителей несовершеннолетних и организаций-партнёров. 3. Систематизация полученной информации.	Сентябрь 2026 г.	Куратор, администрация, педагоги
Отбор наставников и наставляемых. Формирование наставнических пар/групп (для моделей «ученик-ученик», «педагог-ученик»)	Отбор и обучение наставников. Закрепление наставнических пар/групп (танDEMов)	1. Выявление наставников, соответствующих критериям отбора и предварительным запросам на наставничество. 2 Формирование наставнических пар/групп (танDEMов). 3. Получение согласий на сбор и обработку персональных данных и на использование изображения гражданина от родителей/законных представителей несовершеннолетних участников, от несовершеннолетних участников, достигших 16 лет. 4. Сбор заявлений на участие в программе наставничества. 6. Обучение наставников для работы с наставляемыми (при необходимости; консультации, семинары, курсы и т.д.).	С августа 2026 г. по январь 2027 г.	Куратор, администрация, педагог-психолог
Организация работы наставнических пар/ групп. Формирование новых танDEMов	Закрепление продуктивных отношений в паре /группе	1. Информирование участников о сложившихся наставнических парах/группах. Рассылка приказа о назначении наставников и формировании наставнических пар. 2. Рассылка участникам информационных писем, инструкций, презентаций об организации наставничества в учреждении. 3. Формирование новых наставнических пар. Подготовка и утверждение приказа.	С сентября 2026 г. по январь 2027 г.	Куратор
Организация психолого-педагогического сопровождения	Оказание психолого-педагогической поддержки участникам	1. Оказание психолого-педагогического сопровождения взаимодействия всех участников программы наставничества. 2. Психологическая поддержка потенциальных участников, которые по тем или иным причинам не сформировали пару или группу, а также	В течении года	Педагог-психолог

		участников, столкнувшихся с различными психологическими трудностями. 3. Корректировка работы пары/группы (при необходимости).		
Реализация наставнического процесса	Работа наставнических пар/групп (танDEMов)	1. Проведение встреч наставника и наставляемого (не реже 1 раза в месяц, согласно индивидуальному образовательному маршруту наставляемого и/или персонализированной программе наставничества); 2. Разработка индивидуального образовательного маршрута (плана сопровождения) и/или персонализированной программы наставничества для педагогов (форма педагог-педагог). Корректировка документов (при необходимости). 3. Участие в мероприятиях, согласно индивидуальному образовательному маршруту наставляемого и программе наставничества. 4. Регулярная обратная связь. Информирование куратора о возникающих трудностях. 5. Разработка различных материалов в процессе наставнической деятельности.	В течении года	Наставники и наставляемые
Мониторинг реализации программы наставничества	Проведение анкетирования. Сбор обратной связи от участников программы наставничества	1. Проведение мониторинга оценки качества реализации программы наставничества и личной удовлетворённости наставнической деятельностью участников программы (анкетирование). 2. Сбор и анализ обратной связи от участников наставнической деятельности. Оценка влияния программы на всех её участников. 3. Подготовка аналитических отчётов по реализации системы наставничества в учреждении.	Декабрь 2026 г., Май 2027 г.	Куратор
Завершение работы наставнических пар/групп. Завершение программы наставничества	Подведение итогов участия в программе наставничества	1. Завершение работы наставнических пар/групп. Подведение итогов программы наставничества. Рефлексия участников. 2. Анализ реализации индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых (планов сопровождения) и персонализированных программ наставничества.	Май 2027 г.	Куратор, администрация, наставники, наставляемые, педагог-психолог

		3. Сбор итогового отчёта наставника, других материалов для тиражирования по выбору наставников. 4. Подготовка заявки на поощрение лучших наставников. 5. Вручение лучшим наставникам благодарственных писем, благодарностей директора учреждения. Рассылка сертификатов участникам программы наставничества. 6. Публикация результатов программы наставничества на сайте учреждения и организаций-партнёров (если проводилась совместная работа по реализации программы наставничества). 7. Внесение предложений по корректировке программы наставничества на следующий учебный год.		
--	--	---	--	--