ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 574 Невского района Санкт-Петербурга (ГБОУ школа № 574)

УЧТЕНО
мнение Педагогического совета
(Протокол от 31.08.2026 г. № 1)

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора школы № 574
от 01.09.2026 г. № 163-о
_____ М.А. Волкова

УЧТЕНО
мнение профессионального союза работников
Протокол №5 от 01.09.2026 г.

Председатель ПК _____ С.Н. Селецкая

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 009509C69D74169253101C89449FD5BE4A
Владелец: Волкова Марина Александровна
Действителен: с 27.08.2025 до 20.11.2026

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 574 Невского района Санкт-Петербурга
на 2026-2027 учебный год

г. Санкт-Петербург 2026 г.

I. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школы №574 (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 ГБОУ характеризуется следующими успехами и проблемами:

- Сформировавшиеся педагогические традиции
- Высокая мотивация коллектива к профессиональному росту, освоению новых технологий, в том числе цифровых
- Высокий % молодых специалистов, нуждающихся в поддержке в период адаптации в коллективе
- Необходимость помощи в приобщении молодых специалистов к культуре и традициям коллектива, объединении в профессиональную команду.

Школа открылась 1 сентября 1989 года. Школа реализует следующие уровни образования:

- Начальное общее образование,
- Основное общее образование,
- Среднее общее образование,
- Дополнительное образование детей.

Контингент школы ежегодно увеличивается. На начало 2026-2027 учебного года в образовательной организации сформировано 44 класса общей численностью 1210 учеников.

ГБОУ школа № 574 принимает активное участие в социальных проектах и акциях: открытом районном фестивале «Волонтеры чтения», районной бизнес-игре «Знакомство с предпринимателем».

В 2025 г. мы стали Самой читающей школой России, а в 2026 г. победили во всероссийском конкурсе управляющих советов.

Мы активно сотрудничаем с Ассоциированными школами ЮНЕСКО. Расширяем сотрудничество с образовательными учреждениями профессионального образования и предприятиями города. Развиваем международное сотрудничество с Китаем. В планах сотрудничество со странами Африки и Ираном.

Школа имеет победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников. Также школа является участником проекта «Школы Минпросвещения России»

В школе № 574 работают высококвалифицированные педагоги, специалисты, которые используют в своей работе инновационные подходы к обучению и воспитанию детей и

подростков. Школа ежегодно пополняется молодыми и перспективными педагогическими кадрами.

Администрация и педагогический коллектив школы находятся в постоянном взаимодействии с родителями обучающихся, благодаря этому сотрудничеству учреждение имеет высокий рейтинг по отзывам родительской общественности.

Наставничество создает 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 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося молодого педагога в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе профессиональной деятельности и улучшение образовательных профессиональных результатов обучающегося педагога, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

II. Общие положения.

2.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ школе №574 Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ) 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", утвержденной 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 № 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 школы №574 Невского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества ГБОУ.

2.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании педагогического совета ГБОУ школы №574 Невского района Санкт-Петербурга, согласована с Советом родителей.

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

2.3.1. *«не навреди»* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

2.3.2. *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

2.3.3. *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

2.3.4. *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

2.3.5. *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

2.3.6. *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

2.3.7. *научности* предполагает реализацию в ГБОУ научно обоснованных и проверенных технологий;

2.3.8. *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

2.3.9. *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию

реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;

2.3.10. *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

2.3.11. *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

2.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «учитель — учитель», «ученик — ученик».

2.5. ***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 как среди обучающихся, так и 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 и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГБОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

III. Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели.

3.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ). Она отражается в «дорожной карте» (*Приложение 2*).

3.2. 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.

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

3.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	1. Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ. 2. Анализ наличной ситуации в ГБОУ (характеристика контингента ГБОУ – *приложение 1*) 3. Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (*приложение 2*). 4. Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. 5. Пакет установочных документов. 6. Программа наставничества.
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, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя: • базу выпускников, • базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из

	в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.	числа активных педагогов, • базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».
Отбор и обучение наставников.	• Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. • Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников.
Формирование тандемов/групп.	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	1. Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. 2. Соглашения наставников, наставляемых и их

		родителей/законных представителей. 3. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. 4. 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 каждом тандеме/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ. 4. Популяризация эффективных практик.	1. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 2. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ

IV. Реализация целевой модели наставничества

4.1. На этапе подготовки предусматриваются следующие *мероприятия информационно-просветительского характера* для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ:

- Проведение педагогического совета, информирование педагогического коллектива о программе наставничества.
- Ведение специальной рубрики «Наставничество» на сайте школы (https://574.spb.ru/) и в социальных сетях, семинар для учителей.
- На этапе завершения Программы предусмотрен Круглый стол.

4.2. Процесс наставнического взаимодействия следует *этапам*:

4.2.1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы рассказывает о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах.

4.2.2. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

4.2.3. Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям;
- определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
- формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.

Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.

Обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей.

Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.

4.3. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель» и «ученик – ученик».

4.4.1. **Форма наставничества «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ».**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные **задачи** взаимодействия наставника с наставляемым:

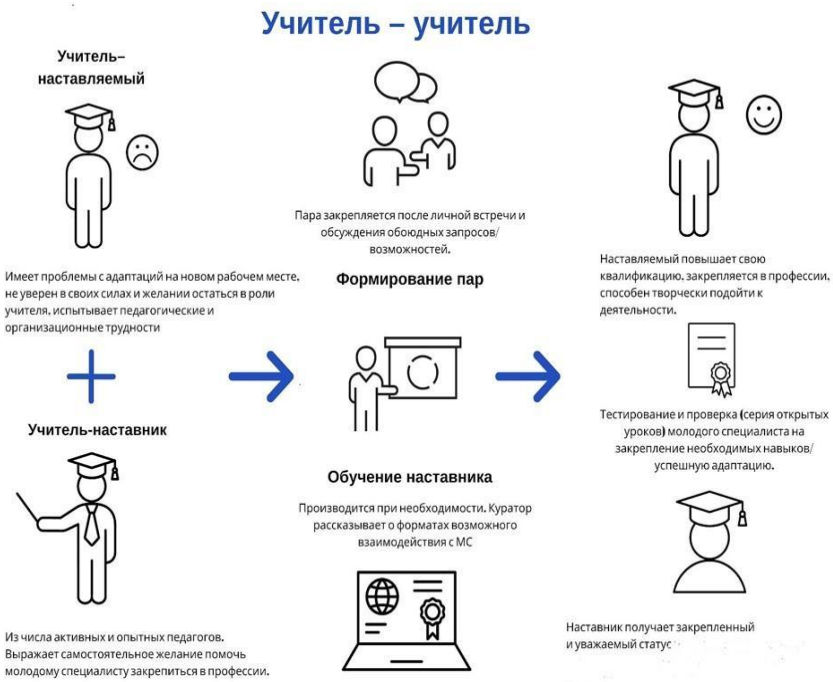
- способствовать становлению профессиональной деятельности педагога;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- способствовать созданию условий для самореализации, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в школе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Рисунок 2. Графическое представление взаимодействия по форме «учитель – учитель».



Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый.

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
- Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

4.3.1.1. **Варианты программы «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ».**

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций,

основными вариантами могут быть:

- **взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- **взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- **взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- **взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения. Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах (в школах, ПОО и организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

4.3.1.2. ***Таблица 2.*** **Схема реализации формы наставничества «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ».**

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных педагогов	Тестирование Использование базы наставляемых
Обучение наставников	Тренинг
Формирование тандемов	Личные встречи, обсуждение.
Создание профессиональной траектории	Составление стратегии-плана Взаимопосещение уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы

V. Мониторинг эффективности реализации Программы

5.1. 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.

5.2. *Первый этап* мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения 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.

5.3 *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.
3. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
4. 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.