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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 009509C69D74169253101C89449FD5BE4A
Владелец: Волкова Марина Александровна
Действителен: с 27.08.2025 до 20.11.2026

ПРИКАЗ

От 01.09.2026 г. № 163-о

Об утверждении Программы наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 574 Невского района Санкт-Петербурга на 2026-2027 учебный год

На основании Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» и в соответствии с решением педагогического совета ГБОУ «Средняя школа № 574»
от 31.08.2026 г. (протокол № 1), *с учетом мнения первичной профсоюзной организации (иного представительного органа (представителя) работников)* от «01» сентября 2026 г. (протокол № 5)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести с 01.09.2026 г. в действие Программу наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 574 Невского района Санкт-Петербурга на 2026-2027 учебный год (*Приложение 1*).
2. Утвердить с 01.09.2026 г. Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Программы наставничества в 2026-2027 учебном году (*Приложение 2*).
3. Ответственным за координацию и оперативный контроль (куратором) внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБОУ «Средняя школа № 574» в соответствии с пунктом 1 настоящего приказа назначить заместителя директора по УВР А.В. Конову
4. Довести настоящий приказ до сведения всего педагогического коллектива.
5. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор М.А. Волкова

Приложение 1

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

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 2024 г. мы стали самой читающей школой России, а в 2025 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 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. 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,тзаинтересованных 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	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 числа активных педагогов, • базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».

	выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.	
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:	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников,

	• встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	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.

Приложение 2

Дорожная карта (план мероприятий) по реализации
Программы наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 574 Невского района Санкт-Петербурга
на 2026-2027 учебный год

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества	Принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: • приказ «Об утверждении Программы наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 574 Невского района Санкт-Петербурга на 2026-2027 учебный год» (Приложение 1 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации), • приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп	Август-сентябрь 2026 г.	Администрация школы

2.	Формирование банка наставляемых	1. Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2. Формирование банка данных наставляемых	Сентябрь- 2026 г.	Заместитель директора по УВР А.В. Конова
3.	Формирование банка наставников	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Сентябрь- 2026 г.	Заместитель директора по УВР А.В. Конова
4.	Отбор и обучение	1. Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/группы педагогов. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми: • подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; • проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников и др.	Сентябрь 2026 г. (далее – по запросам педагогов)	Заместитель директора по УВР А.В. Конова

5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	1. Формирование наставнических пар/групп 2. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы 3. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), поиск наставника/наставников.	Сентябрь 2026 – май 2027 г.	Заместитель директора по УВР А.В. Конова, педагог-психолог И.В. Антонов
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	1. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2. Пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.	Май 2027 г.	Заместитель директора по УВР А.В. Конова
7.	Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях в специальном разделе, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.	В течение года	Заместитель директора по УВР И.А. Фирсова, заместитель директора по УВР А.В. Конова, заместитель директора по ВР Филиппова Е.В.