



**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №570 Невского района Санкт-Петербурга
(ГБОУ школа №570 Невского района Санкт-Петербурга)**

ПРИНЯТО
решением Педагогического совета
(Протокол №2 31.08.2026)

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора школы № 570
от 01.09.2026



Е.Ю. Панасюк

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 570
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Срок реализации: 2026-2027 учебный год

Санкт-Петербург

2026

Пояснительная записка

Настоящая персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации ГБОУ школа №570 Невского района Санкт-Петербурга определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Положения о наставничестве педагогических работников ГБОУ школы №570 Невского района Санкт-Петербурга.

Актуальность программы

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики. Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности. Программа наставничества «Педагог-педагогу» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов.

Цель и задачи наставничества

Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

Целью формы наставничества «педагог - педагог» является введение в профессию педагога, не обладающего опытом работы в школе, успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его

профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основная задача взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать Молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Основными задачами школьного наставничества являются:

- помочь адаптироваться в профессии;
- обеспечить информацией для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- способствовать повышению профессионального уровня педагога с учетом индивидуальных потребностей, затруднений, достижений;
- приобщать к деловой культуре образовательной организации;
- привить молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Реализация персонализированной программы наставничества

Срок реализации Программы: 1 год.

Участники Программы: молодые педагоги, вновь прибывшие специалисты

Портрет участников

Наставник

Ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе начинающего учителя, готов оказать помощь в различных ситуациях образовательного процесса. Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных

психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставляемый

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, 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.
- Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Результатом организации работы наставников является повышение профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Оцениваемые результаты

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).

Режим работы: очный, онлайн.

Содержание деятельности:

План профессионального роста

Направления работы	Сроки достижения	Мероприятия	Цель
Введение в педагогическую деятельность	2026-2027 учебный год	Ознакомление с содержанием ФГОС и ФОП (консультации, семинар, практикум, педсовет, вебинары); знакомство с локальными актами в школе. Организация и проведение самооценки (самоанализа) профессионального уровня в соответствии с требованиями проф. стандарта. Консультации у руководителя ШМО, встречи с наставником.	Изучить, освоить информационное сопровождение при реализации ФГОС и ФОП
Совершенствование методологического мастерства	Ежемесячно	Посещение семинаров, открытых занятий. Участие в методических днях и неделях. Совместная разработка технологической карты урока с наставником. Осмысление методологических аспектов проведения и результатов комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования и ГИА. Организация и участие в различных мероприятиях. Участие в проведении проверки работ: ВПР, школьного этапа ВСОШ	Повышение профессионального мастерства.

Изучение методической литературы	Ежемесячно	Каталог педагогических ссылок Диссеминация педагогического опыта	Анализ научных статей. Составление копилки педагогических идей.
Повышение уровня квалификации через обучение на курсах, семинарах и вебинарах	Ежемесячно	Участие в курсах повышения квалификации.	Повышение профессионального мастерства.
Участие в профессиональных конкурсах	В течение года	Районный конкурс педагогического мастерства «Мир в твоих руках». Номинации: «Педагогические надежды», «Сердце отдаю детям. Дебют»	Диссеминация педагогического опыта.
Повышение качества образования	2026-2027	Контроль за процессом формирования предметных и метапредметных результатов учащихся. Своевременно учитывать недочеты в работе и устранять пробелы в знаниях учащихся. Формирование учебного портфолио. Консультации с родителями (законными представителями).	Совершенствование условий для современного образования и воспитания учащихся с учетом их индивидуальных особенностей
Публикации	2026-2027	Публикация Всероссийский педагогический журнал «Современный урок»	Диссеминация педагогического опыта.

План работы над повышением системы профессиональных компетенций

Компетенции	Содержание	Мероприятия	Сроки
-------------	------------	-------------	-------

Предметнометодическая	Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания	Самостоятельное изучение теоретических вопросов по предмету. Участие в обучающем семинаре. Совместная разработка технологической карты урока с наставником	В течение года
-----------------------	--	--	----------------

	предмета	Целеполагание; Поиск и подготовка демонстрационного материала к уроку; Подготовка презентации, контрольно-измерительного, практического материала на урок; Выбор технологии ведения урока. Посещение уроков наставника. Взаимопосещение уроков. Участие в методических днях и неделях.	
--	----------	---	--

Психологопедагогическая	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательного процесса учащихся, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса	Занятие с элементами тренинга с психологом. Решение ситуационных задач с наставником. Практикумы.	В течение года
Коммуникативная	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие с учащимися, родителями, коллегами.	Решение ситуационных задач с психологом. Использование приёмов эмоциональной саморегуляции. Педагогические мастерские. Фестивали, конкурсы.	В течение года
Акмеологическая	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию.	Педагогическая мастерская. Тренинг планирование педагогического роста.	В течение года

**Индивидуальный план развития модели
НАСТАВНИК – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ**

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы
--------------------	----------------------	--------------

1. Разработка индивидуальной программы работы педагога	«Знакомство с документацией» «Основные проблемы молодого педагога, пути их решения»	Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы (сентябрь), (октябрь)
	Помощь в подготовке уроков	Практическое занятие (октябрь)
2. Взаимопосещение уроков.	«Основные требования к современному уроку»	Посещение уроков наставника и молодого педагога (по 4-5 раз в четверть)
	«Факторы, которые влияют на качество преподавания»	
	«Конспект и технологическая карта урока»	
	«Слагаемые успешности урока»	
	«Самоанализ урока»	
	«Типы и формы уроков»	
	«Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке»	
3. Воспитательная работа.	«Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха»	Индивидуальная беседа; Взаимопосещение внеклассных мероприятий (2 раза в четверть)
4. Проектная деятельность.	«Метод проектов на уроках и во внеурочной деятельности».	Индивидуальная беседа (ноябрь)

Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форсмажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений. Эти обстоятельства выдвигают на первые роли фигуру школьного психолога (на внутреннем контуре) и различные психологические службы на внешнем контуре образовательной организации.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности программы

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и их оценки;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- общая оценка результатов для образовательной организации:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества: – сроки и условия обучения;

- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества *критериев оценки деятельности педагога*. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное невовключенное наблюдение.

4) Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.

V. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Возможные мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства;
- награждение школьными грамотами;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ средней школы № 570 Невского района Санкт-Петербурга на 2026 - 2027 гг.

Этап	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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» [2]. 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в школе, Типовой формы программы наставничества в школе и методических рекомендаций по ее созданию	август 2026г	директор администрация куратор внедрения целевой модели наставничества

Формирование банка наставляемых	• Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. • Формирование банка данных наставляемых	Сентябрь 2026	куратор внедрения целевой модели наставничества
Формирование банка наставников	• Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации • Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Сентябрь 2026	куратор внедрения целевой модели наставничества
Отбор и консультирование наставников	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.	Октябрь 2026, далее на протяжении всего года по запросам учителей	куратор внедрения целевой модели наставничества

	1) Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы 2) Организация работы наставнических пар или групп: - o встреча-знакомство; - o пробная встреча; - o встреча-планирование; - o совместная работа наставника наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом;	1) До конца октября 2) В течение всего периода реализации ЦМН	Куратор внедрения целевой модели наставничества
Организация рабочих групп (тандемов)	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	Октябрь 2026	Директор Куратор внедрения целевой модели наставничества
Завершение персонализированных программ наставничества	1. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2. Пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма.	Май 2026	Директор Администрация Куратор внедрения целевой модели наставничества

Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях в специальном разделе	2026-2027 учебный год	Администрация куратор внедрения целевой модели наставничества
--	--	--------------------------	---