

ПРИНЯТО

Педагогический совет

Протокол №3 от
28.11.2024г

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ ООШ

И.И. Айкаево



ка

Хафизова Г.А.

Приказ № 145

от «09» ноября 2024 г.

**Программа наставничества
педагогических работников**

Целевая модель «Учитель-учитель»

Наставник:

Цыпышева Валентина Викторовна,
учитель истории и обществознания

Оглавление

1. Пояснительная записка	3
2. Назначение программы наставничества педагогических работников в общеобразовательной организации	4
2.1. Этапы наставнической деятельности	5
2.2. Принципы эффективной наставнической деятельности	6
2.3. Общая характеристика формы наставничества «Учитель – учитель»	7
3. Цель и задачи программы наставничества	10
4. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	11
5. План мероприятий («дорожная карта») реализации целевой модели «Учитель – учитель» программы наставничества	12
6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	14

Поддержка специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, владеющий современными педагогическими технологиями, способный включиться в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую деятельность. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС и Профессионального стандарта педагога, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Решению этих стратегических задач способствует гибкая и мобильная система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость любого специалиста получить поддержку более опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2. Назначение программы наставничества педагогических работников общеобразовательной организации.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Настоящая целевая модель наставничества «Учитель – учитель» МБОУ ООШ д.Айдакаево, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества), разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и обосновано реализацией национального проекта «Образование» А также призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенций, т.е. способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. Метакомпетенцию можно рассматривать как фактор, единственно способствующий развитию

профессиональных компетенций, в случае с которыми простое воспроизведение или копирование невозможно. Основой концептуального обоснования Программы наставничества «Учитель-Учитель» является Методология (целевая модель) 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, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145.

Целевая модель наставничества предполагает взаимодействие молодого специалиста или педагога, имеющего профессиональные дефициты (педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;

- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагогов, желающих овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике;
- стажеры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации) с опытным и располагающим ресурсами навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Срок реализации программы– в течение 2024-2025 учебного года.

2.1. Этапы наставнической деятельности. Наставническая деятельность включает следующие этапы:

- адаптационный (определяющего сформированность профессионально значимых качеств, адаптационную программу профессионального становления молодого специалиста),
- проектировочный (направленного на формирование потребности у молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе),
- рефлексивный (формирующего у наставляемого лица способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельноуправлять своим профессиональным развитием)

Таблица 1.

Технологическая карта этапов наставнической деятельности

План деятельности	I этап «адаптационный»	II этап «проектировочный»	III этап «рефлексивный»
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления	Сформировать потребность у наставляемого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании	Сформировать у наставляемого педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически

	Наставляемого педагога	имеющихся знаний, умений и навыков,	оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы работы	индивидуальная	индивидуальная, коллективная	индивидуальная, групповая, коллективная
Виды деятельности, методы	Диагностика, посещение наставником занятий молодого педагога, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в образовательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции в «Школе молодого учителя», педагогические чтения и др.), творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение, беседа, анкетирование, двойное наставничество	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых занятий, развитие творческого потенциала наставляемых педагогов, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры). Buddying, Shadowing

2.2. Принципы эффективной наставнической деятельности

Можно выделить три группы принципов, обеспечивающих реализацию эффективной наставнической деятельности. Это принципы **общего, специально – профессионального и персонально – функционального значения.**

Общие принципы отражают целефункциональное предназначение наставнической деятельности как формата непрерывного повышения профессионального мастерства и включают в себя:

- принцип обоснованного мониторинга и коррекции профессионально-интеллектуального потенциала наставнической деятельности;
- принцип единства и непротиворечивости правовых, организационных и методических основ наставничества.

Принципы специально-профессионального значения характеризуют реализацию наставничества как базовой технологии адаптации и передачи профессионального опыта в конкретной сфере деятельности. Среди принципов данной группы можно выделить:

- принцип востребованной социальной практикой эффективности формирования кадрового состава, повышения профессионального уровня наставляемых работников;
- принцип согласованности целей наставничества с целями и задачами организации;
- принцип отбора наставников на основе их профессионального опыта, личных качеств и навыков, наличия мотивации наставнической деятельности;
- принцип адаптивности методов и форм работы в соответствии со спецификой профессиональной деятельности и организационной культуры.

Принципы персонально-функционального значения представляют собой основу, регулирующую непосредственную деятельность наставника в конкретной организации:

- принцип индивидуализации форм и методов работы наставника на программно-плановой основе;
- принцип временной и целевой определённости наставничества;
- принцип согласованного взаимодействия субъектов наставничества: наставника и наставляемого лица;
- принцип добровольности отбора наставников;
- принцип своевременной оценки качества работы в процессе наставничества и самооценки наставника;
- принцип растущей перспективности, востребованности наставнической деятельности

2.3. Общая характеристика формы наставничества

«Учитель – учитель»

В соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145, под формой наставничества

понимается способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Портрет участников формы наставничества «учитель – учитель».

Таблица 2

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками. Наставник-консультант – 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 Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	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. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Методы наставнической деятельности

Среди основных методов наставнической деятельности можно обозначить следующие:

- методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;

- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;
- нетворкинг – метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми профессиональными и социальными партнерами;
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
- когнитивные методы – моделирование и анализ ситуаций, генерация инновационных идей;
- личный пример (наставник как носитель эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы эффективной деятельности);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Направления реализации программы	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель»	Педагогический совет
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Использование базы наставников
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых (по выбору ОО)
Формирование пар / групп	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы	Анализ эффективности реализации

наставничества	программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы

3. Цель и задачи программы наставничества

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Среди **задач** по реализации целевой модели наставничества можно отметить:

- Создание условий для развития профессиональных компетенций повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- Формирование открытого и эффективного профессионального сообщества педагогов образовательной организации с устойчивыми доверительными и партнерскими отношениями.
- Проектирование направлений профессионального развития педагогов по образовательным маршрутам.
- Разработка и внедрение механизмов эффективной трансляции профессионального опыта с учетом специфики конкретной образовательной ситуации.

Среди основных задач 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.

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 потенциалов. Это окажет 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

4. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

Для наставляемого специалиста:

- создание психологически комфортной среды для наставляемых специалистов;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого специалиста;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- создание собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР, ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие наставляемых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие электронного ресурса и портфолио у каждого наставляемого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация наставляемых специалистов;
 - улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, сферах;
 - увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров в образовательной организации среди наставляемых специалистов;
 - привлечение общественности, региональных образовательных организаций ВПО и СПО к участию в реализации программы наставничества.
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников образовательной организации, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик наставляемых специалиста.

5. План мероприятий («дорожная карта») реализации целевой модели «Учитель – учитель» программы наставничества

№ п/п	Мероприятия	Ответственные	Примерные сроки
1.Подготовительный этап			
1.1.	Информирование учителей о реализации программы наставничества	Директор Хафизова Г.А.	октябрь 2024г.
1.2.	Нормативное оформление отношений наставничества, формирование базы наставников и наставляемых	директор, зам.директора по УВР Казыева Л.М..	Декабрь 2024
1.3.	Назначение куратора наставников, составление групп наставников и наставляемых.	Директор, зам.директора по УВР.	декабрь 2024 г.

1.4.	Проведение педагогического совета по введению наставничества, выбор кандидатуры для молодого специалиста, наставнические пары	Директор, зам. директора по УВР.	октябрь 2024 г.
1.5	Составление программы наставничества, плана работы модели наставничества «Учитель-Учитель»	Наставник, куратор	Ноябрь 2024
2. Основной этап			
2.1	Составление индивидуальных планов работы (индивидуального образовательного маршрута) профессионального роста наставляемых	Куратор, наставник	Ноябрь 2024
2.2	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	наставник	Декабрь 2024
2.3	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Куратор, наставник	Январь-июнь 2025 г
2.4	Проведение мероприятий, включающие: консультации, мастер-классы, педагогические мастерские, тренинги и т.д. (по плану работы наставника с молодым специалистом)	наставник	Декабрь 2024 г.-июнь 2025 г
2.5.	Организация сбора обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы	Куратор	в течение 2024-25 учебного года
3. Рефлексивно – оценочный этап			
3.1.	Проведение оценочных процедур, позволяющих установить степень достижения планируемых результатов наставничества	Куратор, наставник	май 2025 г.
3.2.	Анкетирование участников программы наставничества на предмет выявления личной удовлетворенности	куратор	май 2025 г.

	участием в программе наставничества		
3.3.	Подготовка отчета о результатах наставничества	наставник	май 2025 г.
3.4.	Оформление итогов совместной работы в рамках модели наставничества «Учитель-Учитель»	Куратор, наставник, наставляемый	Май-июнь 2025 г.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг – система регулярных наблюдений, оценки и прогноза изменений процесса наставничества, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и может обеспечить прогноз его развития. Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения профессионального благополучия внутри общеобразовательной организации и ее партнеров.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников наставничества и кураторов (методы анкетирования, тестирования, опрос),
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника,
- контроль за процессом наставничества,
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого, определение условий эффективного наставничества,
- контроль показателей социального и профессионального благополучия, анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. (Приложение 1) Аббревиатура SWOT означает:

- S – Strengths (сильные стороны)
 - W – Weaknesses (слабые стороны)
 - O – Opportunities (возможности)
 - T – Threats (угрозы)
- SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
--------------	------------	------------

Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов. SWOT-анализ проводит и анализирует куратор программы.

Ожидаемые результаты. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Среди оцениваемых результатов:

- Сильные и слабые стороны программы наставничества;
- Возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- Процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- Процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организации наставника;
- Процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»
- Количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Мониторинг влияния программ на всех участников

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. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы. (Приложение)

Цели и задачи

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса;
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- взаимную заинтересованность 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.

Ожидаемые результаты. Результатом 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.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

Среди оцениваемых результатов

- уровень сформированности гибких навыков;
- уровень профессионального выгорания;
- удовлетворенность профессией;
- психологический климат в педагогическом коллективе.

SWOT-анализ Программы наставничества (пример)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; - У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования - Наставляемые(%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществом и благодаря Программе наставничества; - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества; - -....	Слабые стороны: - Значительна доля участников(%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); - Наставляемые(%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; - Неэффективная/непроработанная - Неорганизовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая,...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - «Старение» педагогического корпуса ОО; - ...
Внешние	Возможности: - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;	Угрозы: - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Рост конкуренции между

	-Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; -Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - ...	- ОО за квалифицированные педагогические кадры; - Финансовая и организационная - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; - ...
--	--	---

Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель–учитель».

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

качество передачи Вам необходимых практических навыков.										
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель – Учитель»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

программы профессиональной адаптации										
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?										
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации										
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями										
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками										
9. Качество программы профессиональной адаптации										
10. Включенность наставляемого в процесс										
11.Насколько Вы довольны										

вашей совместной работой?										
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	----------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]