



Департамент образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
Бюджетное общеобразовательное учреждение  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  
«Лицей им. Г.Ф.Атякшева»  
(БОУ «Лицей им. Г.Ф.Атякшева»)

**ПРИКАЗ**  
по основной деятельности

12.09.2024

гор. Югорск

№ 554

**Об утверждении Программы наставничества в 2024-2025 учебном году**

В соответствии с Положением о наставничестве в бюджетном общеобразовательном учреждении «Лицей им. Г.Ф. Атякшева», утвержденном приказом от 29.12.2023 № 103, в целях оказания помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу наставничества «Содружество» на 2024-2025 учебный год (приложение).
2. Елагину А.С., педагогу-организатору, разместить копию программы наставничества на официальном сайте в срок до 16.09.2024.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по учебно-воспитательной работе Садюкову Н.С.

Врио директора  
БОУ «Лицей им. Г.Ф. Атякшева»

С.Ю. Платонова



Бюджетное общеобразовательное учреждение  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  
«Лицей им. Г. Ф. Атыкшева»

Рассмотрено:  
на педагогическом совете  
(протокол от 31.08.2024  
№ 15)

Утверждено:  
приказ от 12.09.2024 № 554  
«Об утверждении Программы  
наставничества  
на 2024-2025 годы»

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
«Содружество»**



## **Югорск, 2024**

Программа наставничества БОУ «Лицей им. Г. Ф. Атякшева» на 2024-2025 год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Цель и задачи Программы, проекты	6
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в БОУ «Лицей им. Г. Ф. Атякшева»	7
3. Этапы реализации Программы	12
4. Календарный план работы Школы наставника	14
5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	16
Приложения	18

## ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Программа составлена в соответствии с Концепцией развития наставничества в Российской Федерации, одобренной на президиуме РАО 29.06.2023.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.

В настоящее время, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и детского сада в новых условиях требует подготовки педагогов к работе с родителями.

Программа организации наставничества в Лицее им. Г.Ф. Атякшева - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на

организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов.

Её главное направление - оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

#### Актуальность

Современной образовательной организации нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Профессиональная адаптация начинающего педагога в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- профессиональная адаптация педагога осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе образовательной организации;

- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста учителя.

Цель Программы – создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства образовательной организации.

#### Задачи Программы:

1. Привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательной организации.
3. Ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать технологии, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.

5. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
6. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

# 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

## ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ





## 2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В «НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>- «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>- «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</li> <li>- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</li> <li>- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</li> <li>- «опытный классный руководитель – неопытный классный руководитель»</li> </ul>
Работодатель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;</li> <li>- «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского</li> </ul>

	<p>или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</p> <p>– «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.</p>
--	---

### **Формы работы с молодыми специалистами**

#### Формы групповой работы

##### Педагогический совет

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательной организации. Как правило, первый для вновь прибывших молодых специалистов педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков. Для администрации должно быть важно, как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т.п. Также можно предоставить слово педагогам, пришедшим на работу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

В дальнейшем педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых специалистов (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива. Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные педагоги, психологи и др. Такая форма работы позволит молодым специалистам получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

##### Педагогический семинар

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых специалистов обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах педагоги вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках»,

самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения конфликтов. Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых педагогов с вопросами организации образовательной деятельности через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Можно организовать для них посещения родительских собраний, групповых мероприятий, занятий опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы. Составить и постоянно обновлять стенд «Для вас, молодые педагоги», содержащий информацию о повседневной жизни сада, его традициях и текущей воспитательной работе.

#### Вечера вопросов и ответов

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым педагогам заранее предлагается составить список вопросов к администрации образовательной организации, к опытным воспитателям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых педагогов и опытных педагогов.

#### «Круглый стол»

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

Мастер-класс – это моделирование творческой лаборатории воспитателя на молодых педагогах, демонстрация использования инновационных приёмов и способов организации жизни и деятельности детей. Семинар-практикум – овладение педагогами эффективными методами взаимодействия с детьми в различных видах совместной деятельности, применение полученных знаний и умений на практике в процессе своей профессиональной деятельности.

#### Педагогические конференции

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми воспитателями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг

психологопедагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

«День молодого педагога»

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе образовательной организации в специально отведенный для этого день. В учреждениях обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своими учениками, завоевывает авторитет, формирует «Дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его занятия, групповые формы работы с родителями, начинает проверять администрация.

«День молодого педагога» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в воспитателя. Каждому из молодых воспитателей предлагается провести открытое занятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами. На эти занятия приглашаются не только представители администрации организации и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других воспитателей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

Групповое консультирование

Организуется наставниками для молодых воспитателей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов. Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем: установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми педагогами; психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы; создание плана деятельности молодого педагога; осуществление этого плана; контроль и корректировка процесса; системный анализ ситуации. Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности воспитателя, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

- Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.

- Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают педагога на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.

- Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.

- Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой педагог.

- Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого педагога к пониманию этой причины. - Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой педагог был уверен, что он сам нашел решение.

- Наставник должен подтвердить правильность догадки педагога (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

#### Групповые дискуссии

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми педагогами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизни класса», «Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

#### Обзоры педагогической литературы

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации образовательного процесса в образовательной организации. В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

#### Деловые игры

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку. Конкретной, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры. Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;

- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;

- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры. Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать педагоги, профильные

специалисты, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

#### Формы индивидуальной работы

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

#### Индивидуальные консультации

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых педагогов. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя.

#### Практические занятия

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

### **3. Этапы реализации Программы наставничества «Содружество»**

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Организационный (прогностический): определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Создание нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

- создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве.
- система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов.
- проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.
- составление и утверждение персонализированной программы наставничества с молодыми педагогами.

2 этап. Содержательный (практический): разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- организация процедуры наставничества на уровне образовательной организации, согласно требованиям Положения о программе наставничества.
- реализация персонализированной программы наставничества молодых педагогов.
- проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом;
- создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога.
- ведение персонифицированного методического портфолио молодого педагога.

3 этап.

Аналитический этап: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- проведение мониторинга реализации этапов программы.
- изучение и обобщение накопленного материала.
- осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

Характер реализации программы

Характер реализации программы – циклический. Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом прибытия новых молодых специалистов, потребностей молодых педагогов и выявленных их профессиональных затруднений.

#### 4. Календарный план работы «Школы наставника»

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/устный опрос и др.)	Август 2024	Садюкова Н.С., куратор программы
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	До 10.09.2024	Крайнова Н.И., куратор программы
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	До 15.09.2024	Садюкова Н.С., куратор программы
Организация профразвития наставников, проведение обучения: - по программе повышения квалификации «Методологические аспекты наставничества и менторства в педагогической практике» на базе Института развития образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	Сентябрь-октябрь 2024	Садюкова Н.С., куратор программы
Представление опыта работы по реализации модели наставничества на региональном уровнях (Конкурсы моделей наставничества, конкурс профессионального мастерства «Педагогический дуэт	В течение года	Садюкова Н.С., куратор программы, наставники, наставляемые
Аттестация педагогических работников по квалификационной категории «педагог-наставник»	Согласно перспективному плану аттестации педагогических кадров на 2024-2025 г.г.	Садюкова Н.С., куратор программы
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	Май 2025	Садюкова Н.С., куратор программы, наставники, наставляемые
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника	Май-июнь 2025	Садюкова Н.С., куратор



		программы, наставники, наставляемые
Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества ОО на следующий год	Июнь 2025	Садюкова Н.С., куратор программы, наставники, наставляемые

## **5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных и творческих результатов.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к двум формам наставничества.

Анализ проводит куратор программы.

1. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися дополнительных образовательных программ; динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы определяется по анкетированию.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также честное отношение с награждением конкретных пар или команд и наставников.

Итог работы по программе наставничества это:

1. повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;

2) снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых педагогов и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;

3) снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов- носителей знаний, навыков;

4) укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.

5) повышение усвоения программных ЗУНов и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;

6) численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

7) количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

Могут возникнуть и типичные ошибки наставничества

1. недооценка степени дискомфорта молодого специалиста, отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;

2) навязывание молодому специалисту своего мнения, принуждение к простому копированию своих действий без объяснения причин, почему нужно делать так, а не иначе;

3) перегрузка молодого специалиста одновременно замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов;

4) отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда, формальное выполнение обязанностей.

В настоящее время движение наставничества в профессиональной среде является неотъемлемой частью современной системы образования. Благодаря

системе наставничества формируется коллектив высококвалифицированных педагогов. Складывается положительное отношение к педагогической профессии.

## Приложение 1

### ОСНОВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, НЕОБХОДИМЫЕ СОВРЕМЕННОМУ НАСТАВНИКУ

1. Блок психолого-педагогических компетенций:
  - готов помочь молодому учителю в установке целей работы;
  - готовность помочь подопечному обрести уверенность в себе;
  - способность организовывать ясное, открытое двустороннее общение;
  - готовность оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости и помочь совершенствоваться при реализации программы адаптации и др.
2. Блок методических компетенций:
  - способен к различным стилям обучения;
  - способен организовать усвоение знаний и упорядочить их, создавать свои собственные приёмы обучения;
  - готов осуществлять контроль профессиональной деятельности молодого учителя и др.
3. Блок коуч-компетенций:
  - готов взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие подопечного;
  - способен помочь молодому учителю «прирастить» новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы;
  - способен планировать и проектировать профессиональное развитие своего подопечного;
  - готов помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем.

## Приложение 2

### АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ

#### Анкета обратной связи прохождения адаптационного периода

ФИО	
Должность	
Дата начала адаптации	
Руководитель	
Наставник	

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить качество адаптации новых сотрудников.

На период адаптации Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы о том, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

Ответы на вопросы оцениваются в баллах, где:

**0 баллов** - Плохо / Результаты не соответствуют ожиданиям

**1 балл** - Удовлетворительно / Результат ниже ожиданий

**1 балла** - Очень хорошо / Результат соответствует ожиданиям

**3 балла** - Супер! Отлично! / Результат превышает ожидания

Ваш наставник ...	Балл
Ясно и понятно излагает материал	
Приводит примеры из собственного опыта	
Показывает и объясняет, как можно использовать знания на практике, в работе	
При необходимости уточняет и объясняет другими словами материал для наилучшего понимания	
Задает вопросы для проверки понимания изложенного материала	
Проводит периодическую проверку знаний	
Дает рекомендации по итогам проверки знаний	
Хвалит, поддерживает при необходимости	
Отвечает на вопросы, дает пояснения	
Корректно указывает на недостатки	
Быстро налаживает контакт, выстраивает рабочие отношения	
Разговаривает корректно, вежливо, терпелив	
Внимание наставника было достаточным	
Наставник является для меня авторитетом	

Оцените период прохождения адаптации, рассмотрев каждый вопрос анкеты и выбрав один, наиболее подходящий вариант ответа.

Вопросы	Выбор ответа
<b>1. Было ли достаточным внимание кураторов (коллег и представителей администрации) в процессе адаптации:</b>	
Да, была оказана всесторонняя поддержка	2
Помощь была оказана каждый раз, когда за ней обращался	1
В течение всего периода адаптации практически не сталкивался с наставником	0
<b>2. В случаях, когда Вы обращались с вопросом к руководителю:</b>	
С легкостью спрашивали все, что Вам необходимо, так как такая возможность была обсуждена с руководителем заранее	2
Испытывали неудобство, что вновь отвлекаете его от работы	1
Старались реже обращаться с вопросами	0
<b>3. Как было оснащено Ваше рабочее место:</b>	
Все необходимые инструменты, программы, средства коммуникаций были в моем распоряжении	2
Возникли некоторые затруднения в момент выхода на работу, т.к. рабочее место было недостаточно оборудовано	1
При выходе на работу мое рабочее место не было определено	0
<b>4. Было ли достаточно теоретической и практической информации (обучающих материалов):</b>	
Да, вполне	2
Все материалы содержали только официальную информацию, не хватало полезной практической информации	1
Вообще не получил материалов	0

<b>7. Ваши коллеги...</b>	
Всегда доброжелательно и с готовностью делятся информацией, готовы помочь	2
Помощь от коллег была оказана недостаточно	1
Не помогали, не отвечали на вопросы. Встретили агрессивно / равнодушно	0
<b>8. Как Вы считаете, какой информацией должен был поделиться с Вами наставник, для того чтобы облегчить Ваше вхождение в должность?</b>	
<b>9. Ваши предложения по работе наставника?</b>	

### Анкета обратной связи для наставников

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен стажер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
- помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
- освоение практических навыков работы;	
- изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
- освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	

8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
- самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
- в основном самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; - личные консультации в заранее определенное время;	
- личные консультации по мере возникновения необходимости;	
- поэтапный совместный разбор практических заданий	
9. Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:	