

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Прихольмская средняя общеобразовательная школа №4

РАССМОТРЕНО

На педагогическом совете
Протокол № 1 от 29.08.2025г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ Прихольмская СОШ №4

Усанин М. К

Приказ № 370

29.08.25

г.

Программа наставничества
молодых специалистов
Целевая модель «Учитель - учитель»
на 2025-2028 учебный год

п. Прихольмье, 2025 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Поддержка молодых 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 молодого 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 молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая целевая модель наставничества «Учитель – учитель» МКОУ Прихолмская СОШ №4, разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование". А также призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы для каждого молодого специалиста 3 года.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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.

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

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Партнеры – это участники в какой-либо совместной деятельности.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

Программа базируется на Нормативных правовых актах Российской Федерации:

- ☐ Конституция Российской Федерации (от 04 июля 2020 г.);
- ☐ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- ☐ Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);
- ☐ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р;
- ☐ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р);
- ☐ Гражданский кодекс Российской Федерации;
- ☐ Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ☐ Распоряжение министерства образования 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.

и нормативных правовых актах МКОУ Прихольмская СОШ №4:

- ☐ Устав МКОУ Прихольмская СОШ №4;
- ☐ Программа развития МКОУ Прихольмская СОШ №4;
- ☐ Отчет о результатах самообследования деятельности МКОУ Прихольмская СОШ №4;
- ☐ Положение о педагогическом совете МКОУ Прихольмская СОШ №4;
- ☐ Положение о методическом совете МКОУ Прихольмская СОШ №4;
- ☐ Положение о наставничестве МКОУ Прихольмская СОШ №4.

Целевая модель наставничества предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), педагога, имеющего профессиональные дефициты или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью внедрения модели наставничества «Учитель – учитель» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для

успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МКОУ Прихольмская СОШ №4. Это влечет 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. 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;
- ☐ сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического сообщества).

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 получат 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.

Портрет участников.

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

Наставник-консультант. Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией 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.

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.

Реализация программы наставничества подразумевает создание широких педагогических проектов: конкурсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия. Данные формы могут быть использованы как для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), так и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Принципы наставничества

- ☐ добровольность;
- ☐ гуманность;
- ☐ соблюдение прав молодого специалиста;
- ☐ соблюдение прав наставника;
- ☐ конфиденциальность;
- ☐ ответственность;
- ☐ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- ☐ взаимопонимание;
- ☐ способность видеть личность.

Схема реализации формы наставничества «Учитель учитель»

Направления реализации программы	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель-учитель»	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов, педагогов самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. 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
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 наставничества	Анализ эффективности реализации программ
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель: сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и молодого специалиста.

Задачи:

1. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования (информационное пространство, методическое сопровождение, диагностика потребностей, затруднений и достижений).
2. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе.
3. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
4. Способствовать планированию профессиональной карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
5. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Формы методической работы образовательной организации с молодыми специалистами:

- ☐ пассивные методы (организация посещений уроков опытных педагогов, педагогов-наставников);
- ☐ активные методы (семинары, педсоветы, практические занятия, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки).

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- ☐ консультирование (индивидуальное, групповое);
- ☐ совместное планирование урока молодого специалиста с учителем-наставником, анализ проведенных уроков, взаимопосещение уроков опытных педагогов вместе с наставником с последующим анализом, собеседование, совместное планирование программы профессионального роста молодого специалиста).

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Для молодого специалиста:

- ☐ создание психологически комфортной среды для молодых специалистов;
- ☐ раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого 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 молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ☐ успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

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

Для образовательной организации:

- ☐ успешная адаптация молодых специалистов;
- ☐ улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, сферах;
- ☐ увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров в образовательной организации среди молодых специалистов;
- ☐ 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 молодого специалиста.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1-й этап- организационный.

Отбор наставников: собеседование с куратором (личная информация, в том числе образование, опыт работы, достижения), личные качества (в том числе сильные и слабые стороны, хобби, увлечения), ожидания от участия в программе наставничества; мотивация на участие в программе наставничества, психологическая готовность к роли наставника).

Обучение наставников:

- ☐ составление программы обучения;
- ☐ определение форм и сроков обучения;
- ☐ подбор методических материалов.

2- й этап – адаптационный. Образовательная организация формирует базу наставляемых, формирует наставнические пары или группы. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет профессиональные дефициты в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Формирование базы наставляемых заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом педагогов. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений. Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники. Формирование наставнических пар должно придерживаться принципа совместимости и комфортности наставника и наставляемого.

3- й этап – проектировочный. Образовательная организация организует работу наставнических пар или групп. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных компетенций молодого учителя, помогает выстроить ему программу профессионального роста, ведет методическое сопровождение молодого специалиста. Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

4- й этап – контрольно-оценочный. Образовательная организация проводит мониторинг совместной деятельности наставнических пар или групп. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

5- й этап – постстажировочный (завершение наставничества). Образовательная организация переводит молодого специалиста в режим профессионального функционирования. Наставник оценивает активную самостоятельную профессиональную деятельность молодого педагога, проводит анализ результатов программы

наставничества, рефлексию работы участников в программе наставничества, собирает обратную связь (общую и индивидуальную), собирает информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команды), принимает решение совместно с участниками о форме продолжения взаимодействия в рамках нового цикла или о его завершении. Подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

План работы с молодым специалистом 2025-26 учебный год

№ п/п	Мероприятия	Ответственный
	Сентябрь	
1.1	Изучение мотивации педагогической деятельности; устава учреждения, правил внутреннего распорядка, плана работы школы, локальных актов, должностной инструкции; программ, методических пособий; документов по ФГОС	Заместитель директора по УВР
1.2	Подбор наставников Инструктаж по ведению электронного журнала, оформлению личных дел обучающихся о проверке дневников и тетрадей обучающихся; контроль тематического планирования; посещение уроков Практическое занятие «Как вести электронный журнал».	Заместитель директора по УВР
1.3	Инструктаж классных руководителей; составление воспитательной программы класса; проведение родительских собраний; организация внеурочной деятельности обучающихся; учет трудных детей, детей «группы риска», детей из социально незащищенных семей	Заместитель директора по ВР
1.4	Помощь в выборе темы самообразования; организация работы молодых специалистов; посещение уроков;	Наставник, руководитель ШМО
1.5	Знакомство с программами по предметам Составление рабочих программ по предметам Инструктаж о составлении планов уроков; подбор методической литературы, наглядных пособий Реализация ФГОС, ФГОС ОВЗ	Наставник
1.6	Посещение уроков молодых педагогов с целью оказания методической помощи. Методическая помощь в составлении ИОМ. Методическое мастерство и подготовка уроков (круглый стол)	Наставник Куратор программы
	Октябрь	
2.1	Анкетирование "Проблемы профессионального становления молодого учителя". Контроль проверки тетрадей, дневников; инструктаж по индивидуальной работе с обучающимися. Анализ педагогических ситуаций	Наставник
2.2	Помощь в составлении планов уроков и их структуры, взаимопосещение уроков. Анализ и самоанализ урока.	Наставник
	Ноябрь	
3.1	Контроль проведения контрольных работ и выполнения	Наставник

	программ; посещение уроков	
3.2	Беседы с молодыми педагогами по результатам первой четверти	Куратор
3.3	Помощь в организации работы с учащимися во время каникул;	Наставник
	Декабрь	
4.1	Посещение уроков, обучение самоанализу.	Наставник
4.2	Взаимопосещение уроков с наставником.	Наставник Молодой специалист
4.3	Собеседование о работе, проделанной в 1-м полугодии.	Наставник Куратор
4.4	Оказание методической помощи молодым специалистам по подготовке обучающихся к КДР, ВПР, диагностическим работам.	Наставники
	Январь	
5.1	Использование современных образовательных технологий в учебном и воспитательном процессе.(круглый стол)	Куратор
5.2	Посещение уроков и их анализ.	Наставник
5.3	Конструирование уроков и занятий.	Наставник
5.4	Отчет молодого специалиста в рамках деятельности ИОМ	Куратор
	Февраль	
6.1	«Формирование эффективной учебной среды». (круглый стол)	Куратор Наставник
6.2	Проверка тетрадей; проверка оказания индивидуальной помощи слабоуспевающим учащимся; посещение уроков	Наставник
6.3	Посещение уроков. Самоанализ	Наставник Молодой специалист
	Март	
7.1	Конструирование урока (занятия) в системно-деятельностном подходе. Проведение урока (занятия) в системно-деятельностном подходе.	Наставник Молодой специалист
	Апрель	
8.1	Организация работы с различными категориями обучающихся.	Куратор
8.2	Отчет молодого специалиста в рамках деятельности ИОМ	Куратор
	Май	
9.1	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Куратор
9.2	Отчет наставника о работе с молодым специалистом.	Наставник
9.3	Определение мероприятий на следующий год в рамках деятельности наставника и молодого специалиста.	Наставник Куратор

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 отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы 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.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- ☐ научное и практическое обоснование требований к процессу организации наставничества;
- ☐ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- ☐ сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и на "выходе" реализуемой программы;
- ☐ сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и на "выходе" реализуемой программы.

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 результатов.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- ☐ оценка качества реализуемой программы наставничества;
- ☐ оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- ☐ сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- ☐ обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- ☐ контроль хода программы наставничества;
- ☐ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- ☐ определение условий эффективной программы наставничества;
- ☐ контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

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

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкетирования. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества

требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. 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 наставничества.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; а также его влияние на развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных 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".

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

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- ☐ Организация и проведение фестиваля наставников на школьном уровне.
- ☐ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- ☐ Награждение школьными грамотами "Наставник года";
- ☐ Благодарственные письма наставникам.