

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 9 с углубленным изучением  
отдельных предметов»**



**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ  
(ДОРОЖНАЯ КАРТА)  
ПО РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»  
2025-2026 учебный год**

В образовательной организации наблюдается проблема старения рабочих резервов, приводящая к инерционному движению школы, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы. С помощью внедрения программы наставничества в образовательной организации можно добиться комплексного улучшения образовательных результатов и сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными поколениями.

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.

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";
- 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»,
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися",
- Письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 31.08.2020г. №02-01-81/9681 «О внедрении целевой модели наставничества», «Концепции

развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года» (утверждена распоряжением Правительства РФ от 21 мая 2025г. №1264-р)

- Федерального закона РФ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» №381-ФЗ от 09.11.2024г. (ст 351),
- положением о реализации целевой модели наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 9» СОШ № 9;
- Устав МАОУ СОШ № 9;
- Отчет о результатах самообследования деятельности МАОУ СОШ № 9;
- Положение о педагогическом совете МАОУ СОШ № 9;
- Положение о методическом совете МАОУ СОШ № 9;
- Положение о наставничестве МАОУ СОШ № 9.

**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 МАОУ СОШ № 9. 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 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.

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.

Направление программы: взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

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.

## Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p><b>Типы наставников:</b></p> <p><b>Наставник – консультант</b> создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p> <p><b>Наставник – предметник</b> – это опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, со взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>	
«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.	
«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.	
«Педагог новатор - консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.	
«Опытный предметник - неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.	
«Реверсивное наставничество»	Опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.	
«Партнерское наставничество»	От равный к равному, конструктивная обратная связь.	

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

### ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

#### **Цель:**

обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на уровне интернатуры и стажировки, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и молодого специалиста.

#### **Задачи:**

1. Разработать и реализовать мероприятия «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработать и реализовать программу наставничества.
3. Реализовать кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Обеспечить инфраструктурную и материально-техническую реализацию программы наставничества.
5. Осуществить персонифицированный учет молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
6. Осуществить внутренний мониторинг реализации и эффективности программы наставничества.
7. Сформировать базу данных Программы наставничества и лучших практик.
8. 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).
9. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе.

10. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
11. Способствовать планированию профессиональной карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
12. 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;
- наличие электронного ресурса и портфолио у каждого молодого педагога;
- 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 классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
  - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

## «ДОРОЖНАЯ КАРТА» РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ «УЧИТЕЛЬ- УЧИТЕЛЬ» ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ «СОШ № 9»

### План работы с молодыми специалистами

№ п/п	Мероприятия	Ответственный
<b>1</b>	<b>Сентябрь</b>	
1.1	Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Работа в конструкторе рабочих программ по новым ФГОС..	Заместитель директора по УВР
1.2	Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах Взаимопосещение уроков.	Наставник
1.3	Оказание помощи в планировании методической работы на год	Руководитель ШМО
1.4.	Работа по теме самообразования. Подготовка к аттестации на 1 квалификационную категорию: написание заявления, аналитического отчета.	Заместитель директора по УВР
<b>2</b>	<b>Октябрь</b>	
2.1	Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий	Заместитель директора по УВР
2.2	Работа по методической теме, применение педагогических технологий в соответствии с выбранной темой	Стажер

2.3	Практические занятия «Способы и приемы активизации познавательной деятельности обучающихся»; «Иновационные процессы в образовании»...Помощь в подготовке открытого урока	Наставник
2.4	Выполнение единых требований к ведению тетрадей Помощь в организации сообщений на МО	Руководитель ШМО
<b>3</b>	<b>Ноябрь</b>	
3.1	Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти Консультация «Участие в профессиональных конкурсах». Процедура аттестации на 1 квалификационную категорию.	Заместитель директора
3.2	Практические занятия «Методы работы с одаренными детьми» Взаимопосещение уроков	Наставник
3.3	Участие в заседании методического объединения Проверка выполнения программы	Руководитель ШМО
<b>4</b>	<b>Декабрь - Январь</b>	
4.1	Анализ работы за первое полугодие	Заместитель директора
4.2	Взаимопосещение уроков Разработка КИМов, ЦОР, дидактических материалов. Проведение открытого урока.	Стажер
4.3	Практические занятия «Использование интернет ресурсов при Дистанционном обучении»; «Практика исследовательской деятельности с обучающимися по предмету»	Наставник
4.4	Анализ контрольных работ, методы работы над ошибками.	Руководитель ШМО
4.5.	Проведение Предметной недели по английскому языку	Руководитель ШМО
<b>5</b>	<b>Февраль</b>	
5.1	Консультации «Публичное представление своего опыта работы»	Заместитель директора по УВР
5.2	Анализ деятельности по теме самообразования Выступление на заседании ШМО по теме самообразования	Стажер
5.3	Посещение и анализ уроков Оценивание дидактических материалов, созданных молодым специалистом	Наставник
5.4	Анализ работы молодого специалиста по теме самообразования	Руководитель ШМО
<b>6</b>	<b>Март</b>	
6.1	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста Консультация «О подготовке презентации работы в паре наставник – стажер»» Беседы с молодым педагогом по результатам третьей четверти	Заместитель директора по УВР
6.2	Подготовка к открытому мероприятию по наставничеству Заполнение диагностической карты профессиональной деятельности молодым специалистом	Стажер
6.3	Проверка выполнения программы Взаимопосещение уроков	Наставник
6.4	Анализ работы молодого специалиста по реализации ФГОС	Руководители ШМО
<b>7</b>	<b>Апрель</b>	
7.1	Консультация «Вопросы ВПР»	Заместитель директора по УВР
7.2	Прохождение процедуры аттестации Подготовка к годовым контрольным работам. Составление итоговых тестов для проверки	Стажер

7.3	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста. Практическое занятие «Применение коррекционных методик обучения детей с низкой мотивацией к учению»	Наставник
<b>8</b>	<b>Май</b>	
8.1	Подведение итогов работы наставников и стажеров за трехлетний период совместной деятельности .	Заместитель директора по УВР
8.2	Отчет молодого специалиста о проделанной работе	Стажер
8.3	Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год	Наставник
8.4	Контроль выполнения программ, графика контрольных работ; составление характеристик	Руководитель ШМО
8.5	Подведение итогов работы наставнических пар/групп и награждение лучших наставников	Администрация

Курсы повышения квалификации, участие в вебинарах, семинарах по предмету, участие в образовательных марафонах «Практики наставничества. Эффективные программы наставничества» - в течение учебного года

## План работы пары «Партнерское наставничество»

Опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. От равный к равному, конструктивная обратная связь. Партнерское наставничество – вариант, когда роль наставника играет человек, обладающий лишь чуть большим опытом, чем наставляемый, и занимает примерно такую же должность по рангу, как и его подопечный.

1. Наставник помогает коллеге в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений, повышения личной удовлетворенности работой.
2. Наставник помогает коллеге отслеживать прогресс достижения конкретных целей.
3. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает обратную связь, создает видение перемен и мотивирует коллегу к действиям.

<i>Направления деятельности</i>	
1	Планирование и организация работы по математике в основной и средней школе.
2	Изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, работа в конструкторе программ по обновленным ФГОС.
3	Методические консультации.
4	Взаимопосещение уроков, воспитательных мероприятий. Участие в Предметной неделе.
5	Повышение качества образования обучающихся на основе использования информационных-коммуникационных технологий, личностного и деятельностного подходов, дифференцированного обучения.
6	Разработка учебно-дидактических материалов. Консультирование по вопросам

	проведения ВПР. Работа в предметных комиссиях. Консультирование по ликвидации академической задолженностей.
7	Работа с одаренными обучающимися. Подготовка к олимпиадам и НПК.
8	Работа с неуспевающими. Внешние и внутренние причины: несовершенство организации учебного процесса на местах (неинтересные уроки, отсутствие индивидуального подхода, перегрузка учащихся, несформированность приемов учебной деятельности, пробелы в знаниях и пр.) и дефекты здоровья обучающихся.
9	Курсы повышения квалификации, участие в вебинарах, семинарах по предмету, участие в образовательных марафонах «Практики наставничества. Эффективные программы наставничества»

## **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.

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.

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.

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.

## **МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИ 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.

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение школьными грамотами "Наставник года»;
- Благодарственные письма наставникам.

### **База наставляемых на 2025-2026 учебный год**

<b>№</b>	<b>Ф.И.О. наставляемого</b>	<b>Основной запрос</b>	<b>Ф.И.О наставника</b>	<b>Участие в программе</b>
1.	Звенцов К. С. -Стаж работы – 0	Организация учебно-воспитательного процесса	Кудояр Л. А., учитель начальных классов	Первый год стажировки
2.	Звенцов Д. С. Стаж работы -0	Организация учебно-воспитательного процесса	Хусаинова Марина Наилевна, учитель начальных классов	первый год стажировки

## Приложение

### Первый этап опроса для мониторинга программы(начало работы).

#### Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

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 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 и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию 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 качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки 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? \_\_\_\_\_

### Инструкция

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, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Как Вы думаете, насколько 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]

**Второй этап опроса для мониторинга программы(по завершении работы).**

**Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

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 программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки 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 и/или 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]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

### **Анкета наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

### **Инструкция**

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

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 и/или 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]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическими родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]