

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**ПО ПРОВЕДЕНИЮ МОНИТОРИНГА ПРОЦЕССА**  
**РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

(Методические рекомендации составлены на основе «Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145)

## НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1. Распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № 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».
2. Письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
3. Приказа Министерства образования и молодежной политике Свердловской области от 19.04.2022 года №385-Д «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области»
4. Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном органе «Управление образования городского округа Краснотурьинск»

Мониторинг – система постоянного наблюдения за явлениями и процессами, происходящими в окружающей среде и обществе, результаты которого служат для обоснования управленческих решений. В рамках этой системы наблюдения происходит оценка, контроль объекта, управление состоянием объекта в зависимости от воздействия окружающих факторов (от латинского «monitor»-предупреждающий, наблюдающий).

Под мониторингом процесса реализации программы наставничества понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

Организация мониторинга должна носить системный характер, только так можно четко представлять, как в образовательной организации происходит процесс наставничества, происходят ли какие-либо изменения во взаимодействии наставников и наставляемых (группами наставляемых), определить динамику развития наставляемых, а тек же удовлетворенностью наставника своей деятельностью.

**Цель :** оценка качества и эффективности реализуемых программ наставничества, полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
  - контроль хода программы наставничества;
  - описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
  - определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества)
  - анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

## НАПРАВЛЕНИЯ МОНИТОРИНГА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Наличие нормативной база и размещение ее на сайте ОО.
2. Количественные показатели.
3. Оценка качества процесса реализации целевой модели наставничества.
4. Оценка мотивационно-личностного и профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

### 1 направление

#### Наличие нормативной база и размещение ее на сайте ОО.

Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях предусматривает разработку, утверждение и внедрение локальных актов образовательной организации в сфере наставничества.

1.1. Анализ основных нормативно правовых актов, которые разработаны образовательной организацией:

- приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»;
- положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп;
- персонализированная программа наставничества;
- база наставников и наставляемых.

1.2. Анализ наполнения рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

### 2 направление

#### Количественные показатели.

№	Показатели		
1.	Количество молодых специалистов ОУ	до 1 года	
		1 – 3 года	
2.	Количество молодых специалистов ОУ участвующих в реализации целевой модели наставничества	до 1 года	
		1 – 3 года	
3.	Количество обучающихся включенных в программу наставничества	ученик- ученик	
		ученик-учитель	
4.	Доля (%) обучающихся включенных в программу наставничества от общего числа обучающихся ОУ	ученик- ученик	
		ученик-учитель	
5.	Количество наставников включенных в реализацию программы наставничества .	учитель- учитель	

		учитель-ученик	
6.	Доля (%)наставников включенных в реализацию программы наставничества от общего числа педагогов ОУ	учитель- учитель	
		учитель-ученик	
7.	Количество наставнических пар	ученик- ученик	
		ученик-учитель	
		учитель- учитель	

### 3 направление

#### Оценка качества процесса реализации целевой модели наставничества.

3.1.Для мониторинга этого направления участники программы заполняют анкеты до начала работы по программе и по ее завершению.

[Приложение 1.](#)

3.2. SWOT- анализ реализуемых программ наставничества (заполняет куратор программы)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Для заполнения SWOT- анализ используются материалы

[Приложение 2.](#)

Сбор данных для заполнения SWOT- анализ осуществляется путем анализа опросников заполняемых участниками программы.

[Приложение 3.](#)

3.3. По завершению программы координатор программы оценивает программу наставничества.

[Приложение 4.](#)

### 4 направление

#### Оценка мотивационно-личностного и профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Основываясь на результатах данного этапа, делается вывод о наличии или отсутствии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности.

[Приложение 5](#)

[Приложение 6](#)

Для представления работы наставнических пар «учитель- учитель» в развитии профессиональных компетенций используется методический коучинг «Современный урок».

[Приложение 7](#)

По итогам мониторинга реализации программы куратор составляет аналитическую справку.



**Первый этап опроса для мониторинга программы  
(до начала работы).**

**Форма "учитель - учитель"**

Форма наставничества "учитель - учитель" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**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 профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое 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]

**Первый этап опроса для мониторинга программы  
(до начала работы).**

**Форма «ученик – ученик»**

**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. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?  
\_\_\_\_\_

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?  
\_\_\_\_\_

15. Вы рады, что участвуете 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.Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования(разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**Второй этап опроса для мониторинга программы  
(по завершении работы).  
Форма "учитель - учитель"  
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 педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

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

**Второй этап опроса для мониторинга программы  
(по завершении работы).  
Форма «ученик – ученик»  
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. Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	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. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы?

\_\_\_\_\_

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

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

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]

20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной

программы? [да/нет]

24.Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект интересующей Вас области? [да/нет]

25.Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]

26.Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]

27.Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [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. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	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. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

18. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

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

21. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект интересующей Вас области? [да/нет]

# SWOT-анализ Программ наставничества<sup>1</sup>

## Формы наставничества «ученик – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;</li> <li>Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме);</li> <li>– У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям;</li> <li>– У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы реализовать собственный проект в интересующей области;</li> <li>– У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия;</li> <li>– У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия;               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем;</li> <li>– Повысилась успеваемость наставляемых (значения)</li> <li>– Эффективная система мотивации участников Программы;</li> </ul> </li> <li>– Достаточность и понятность обучения наставников;               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Нарботанные связи с партнерами-ОУ в сетевом сотрудничестве;</li> <li>– Наличие групповых активов, лидеров групп, школьного совета, волонтерских объединений в ОУ;</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>– Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения);</li> <li>– Участники Программы (%) не интересуются новой информацией;</li> <li>– Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;</li> <li>– Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия;</li> <li>– Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>– Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>– Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,</li> <li>– Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОУ не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> <li>– Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>– Дефицит учеников, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>– ...</li> </ul>

<sup>1</sup> Далее в таблицах приведены примеры формулировок, из которых куратор может выбрать подходящие

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-учениками;</li> <li>– ...</li> </ul>	
<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности<sup>2</sup>:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Информационно-методическая поддержка ОУ при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования;</li> <li>– Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> <li>– Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОУ;</li> <li>– Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;</li> <li>– Активное внедрение в РФ и Свердловской области проектного управления;</li> <li>– Регион и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики/студенты в рамках Программы наставничества;</li> <li>– ...</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОУ;</li> <li>– Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся (учеников школ/);</li> <li>– Финансовая и организационная оптимизация ОУ;</li> <li>– Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>– Миграционный отток трудоспособного населения;</li> <li>– Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</li> <li>– Вовлечение обучающихся вне ОУ в антисоциальные структуры и организации;</li> <li>– Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОУ;</li> <li>– ...</li> </ul>

### Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>– Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</li> <li>– У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОУ;</li> <li>– У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>– Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);</li> <li>– Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;</li> </ul>

<sup>2</sup> Это шансы, которые уже существуют за пределами ОУ

	<p>работы: статьи, исследования</p> <p>Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <p>Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Достаточность и понятность обучения наставников; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокие достижения педагогов ОУ, которые можно использовать в Программе наставничества;</li> <li>- ...</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,</li> <li>- Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОУ не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> <li>- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>- «Старение» педагогического корпуса ОУ;</li> <li>- ...</li> </ul>
<p><b>Внешние</b></p>	<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно-методическая поддержка ОУ при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования;</li> <li>- Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</li> <li>- Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</li> <li>- Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> <li>- Активное внедрение в РФ и Свердловской области проектного управления;</li> <li>- ...</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОУ;</li> <li>- Рост конкуренции между ОУ за квалифицированные педагогические кадры;</li> <li>- Миграционный отток квалифицированных педагогов;</li> <li>- Финансовая и организационная оптимизация сети ОУ Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</li> <li>- ...</li> </ul>

**Опросники для SWOT-анализа реализуемой  
программы наставничества  
Форма наставничества "ученик - ученик"**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

***Личностная оценка наставляемых***

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	ДА	НЕТ
Понравилось участвовать в программе		
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества		
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения		
Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)		
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего		
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям		
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы		
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области		
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия		
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия		
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу		

*Личностная оценка наставников*

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	ДА	НЕТ
Достаточность и понятность обучения наставников		
Понравилось участвовать в программе		
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества		
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям		
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего		
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области		

## Форма наставничества "учитель - учитель"

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

### *Личностная оценка наставляемых*

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	ДА	НЕТ
Понравилось участвовать в программе		
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества		
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет		
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации		
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала		
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах		
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества		
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования		
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет		
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации		
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала		

### *Личностная оценка наставников*

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	ДА	НЕТ
Достаточность и понятность обучения наставников		
Понравилось участвовать в программе		
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества		
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет		
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации		
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества		
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования		

### **Форма наставничества «Учитель – ученик»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

### *Личностная оценка наставляемых*

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Да	Нет
Понравилось участвовать в программе		
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества		
Появилось желание реализовать собственный проект интересующей области		
Появилось желание посещать кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия		

Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее		
Возрос интерес к одну или нескольким учебном предметам		
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям		
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы		
Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)		
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия		
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия		

***Личностная оценка наставников***

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Да	Нет
Понравилось участвовать в программе		
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества		
Появилось желание более активно участвовать в профессиональной жизни образовательной организации		
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области		
Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)		
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования и т .д.		
Полезность совместной работы с наставляемым		

## Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
1.Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Содержание и эффективность работы.

Учитель - учитель

И.О.Ф.(наставляемый) \_\_\_\_\_

И.О.Ф.(наставник) \_\_\_\_\_

1. Профессиональные результаты

<i>№</i>	<i>Критерии</i>	
1.	Трансляция педагогического опыта	1.
		2.
		3.
2.	Повышение квалификации	1.
		2.
		3.
3.	Профессиональные конкурсы	1.
		2.
		3.
4.	Экспертная деятельность	1.
		2.
		3.
5.	Публикации	1.
		2.
		3.

2. Результаты (обучающихся)

<i>№</i>	<i>Название конкурса</i>	<i>Результат</i>
муниципальный	1.	
	2.	
	3.	
региональный	1.	
	2.	
	3.	
федеральный	1.	
	2.	
	3.	

3. Итоги успеваемости по предметам

<i>Год</i>	<i>Четверть</i>	<i>Количество учащихся</i>	<i>Качество</i>	<i>Успеваемость</i>
2023-2024	1			
	2			
	3			
	4			
	ИТОГ			
2024-2025	1			
	2			
	3			
	4			
	ИТОГ			

#### 4. Результат работы наставнической пары

<i>Наставническая пара</i>	<i>Результаты работы</i>		
	<i>Достижения</i>	<i>Недостатки</i>	<i>Рекомендации</i>

Учитель - ученик

И.О.Ф.(наставляемый) \_\_\_\_\_

И.О.Ф.(наставник) \_\_\_\_\_

### 1. Образовательные результаты (наставляемых)

<i>№</i>	<i>Название конкурса</i>	<i>Результат</i>
муниципальный	1.	
	2.	
	3.	
региональный	1.	
	2.	
	3.	
федеральный	1.	
	2.	
	3.	

### 2. Итоги успеваемости по предметам

<i>Год</i>	<i>Четверть</i>	<i>Количество учащихся</i>	<i>Качество</i>	<i>Успеваемость</i>
2023-2024	1			
	2			
	3			
	4			
	итог			
2024-2025	1			
	2			
	3			
	4			
	итог			

### 3. Проектная деятельность

<i>№</i>	<i>Название проекта</i>	<i>Результат</i>
муниципальный		
региональный		
федеральный		

#### 4. Результат работы наставнической пары

<i>Наставническая пара</i>	<i>Результаты работы</i>		
	<i>Достижения</i>	<i>Недостатки</i>	<i>Рекомендации</i>

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

<i><b>Критерии</b></i>	<i><b>Показатели</b></i>	<i><b>Проявления</b></i>		
		<i><b>Проявляется в полной мере, 2 балла</b></i>	<i><b>Проявляется в полной мере, 1 балла</b></i>	<i><b>Не проявляется, 0 балла</b></i>
<i><b>Оценка программы наставничества в организации</b></i>	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
<i><b>Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации</b></i>	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия с наставнической деятельностью			
<i><b>Изменении в личности наставляемого</b></i>	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

## Методический коучинг «Современный урок»

**Цель:** методический коучинг участников программы наставничества: от планирования урока к проведению и анализу.

**Планируемый результат :** представление работы наставнических пар как результат развития профессиональной компетентности наставляемых.

### 1. План открытых уроков

№	Предмет	Тема	Класс	Наставник	Педагог	Участники
1	Математика	Сложение дробей	5А			
2						

### 2. Рефлексия. Круглый стол. Анализ

Самоанализ наставляемого.

Анализ наставника.

Анкетирование участников урока.

Критерии анализа и оценки проведения урока в рамках реализации целевой модели наставничества.

ФИО педагога \_\_\_\_\_

Предмет \_\_\_\_\_

Класс \_\_\_\_\_

Тема \_\_\_\_\_

Тип урока \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка	
		Да (1балл)	Нет (0баллов)
1.	Соблюдение временных рамок при демонстрации урока		
2.	Соблюдение санитарных норм и правил безопасности при работе с оборудованием		
3.	Содержание соответствует требованиям ФОГС и ФОП		
4.	Содержание соответствует теме и цели урока		
5.	Уровень сложности и содержание урока соответствует возрастным особенностям обучающаяся		
6.	Педагог владеет понятийный аппаратом, подбирает фактический материал, научно обоснованный		
7.	Фиксирует затруднение в учебном действии (создает проблемную ситуацию)		
8.	Вовлекает обучающихся в постановку цели учебной деятельности, формулирование учебной задачи		
9.	Вовлекает обучающихся в организацию урока		
10.	Организует чередование форм организации деятельности обучающихся (фронтальная, групповая, парная, индивидуальная)		

11.	Большинство обучающихся демонстрируют усвоение новых знаний		
12.	Большинство обучающихся демонстрируют достижение метапредметных результатов (УУД)		
13.	Результаты урока соотносятся с поставленными задачами.		
14.	Осуществляется оценивания деятельности обучающихся		
15.	Организована деятельность по взаимопроверке и самооценке		
16.	Эмоциональный комфорт, уважение личностного достоинства участников урока		
17.	Использование современных образовательных технологий		
18.	Наличие воспитательного потенциала урока		
19.	Целеполагание - не сформулирована - сформулирована педагогом - сформулирована учащимися совместно с учителем - сформулирована учащимися самостоятельно	0 1 2 3	
20.	Мотивация на уроке - отсутствует - есть, но направлена не на решение учебной задачи - есть на этапе постановки учебной задачи - есть на всех этапах	0 1 2 3	
	Использование современных образовательных технологий - не демонстрируется - 1 технология - 2 технологии - более 2 технологии	0 1 2 3	
21.	Оценка видов деятельности - преобладает репродуктивная деятельность - преобладает вариативно-репродуктивная деятельность - носит частично поисковый характер - преобладает продуктивная и исследовательская деятельность	0 1 2 3	
22.	Включение новых знаний в систему имеющихся - отсутствует - реализуются внутрипредметные связи - реализуются межпредметные связи - реализуются внутрипредметные связи и межпредметные связи	0 1 2 3	
23.	Аккуратность: - отсутствует - демонстрируется на этапе подготовки урока - демонстрируется на этапе подготовки урока и по его завершению - демонстрируется на всех этапах урока	0 1 2 3	
24.	Грамотность речи - наличие ошибок в устной и письменной речи - отсутствие ошибок в устной и письменной речи - отсутствие ошибок в устной и письменной речи	0 1 2	
	Итоговый балл		

Шкала перевода баллов в отметку

«5» от 39 – 33 баллов (100%-85%)

«4» от 32 – 25 баллов (84%-65%)

«3» от 24 – 19 баллов (64%-50%)

«2» менее от 19 (100%-85%)

Вывод :

Рекомендации :