

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Усть-Элегестинская средняя общеобразовательная школа муниципального района  
«Кызылский кожуун» Республики Тыва**

---

**Адрес:** РТ, Кызылский кожуун с.Усть-Элегест, ул. Горная, д.1 667902.

**Тел(Факс):** 9-43-38, 9-43-33 **Е-mail:**ust-elegest@mail.ru

**ПРОГРАММА ПО ВНЕДРЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ  
МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**



Срок реализации:  
2022-2023 учебный год

Разработчик: Сарыглар Руслана

Кызыл-ооловна, заместитель директора  
по научно-методической работе

Усть-Элегест

2022

## Описание проблемы (актуальность)

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, космысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности.

Программа наставничества «Педагог-педагогу» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов.

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества педагогических работников в МБОУ Усть-Элегестинской СОШ определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Программа). Цель и задачи наставничества

**Цель школьной целевой модели наставничества** - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

### Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставников и наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании школьной среды наставничества, в том числе путем формирования цифровой информационно-коммуникативной среды, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирижерных (горизонтальных) инициатив.

### Основными задачами школьного наставничества являются:

- помочь адаптироваться в профессии;
- обеспечить информацией для самостоятельного овладения

профессиональными знаниями и навыками;

- реализовать планирование методической работы педагогом в начальной школе;
- способствовать повышению профессионального уровня педагога с учетом индивидуальных потребностей, затруднений, достижений;
- приобщать к деловой культуре образовательной организации;
- привить молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

### **Нормативная база школьной модели наставничества**

Порядок осуществления наставничества в МБОУ Усть-Элегестинской СОШ разработан в соответствии:

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации России от 25 декабря 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»;

приказом Министерства образования Республики Тыва от 18 марта 2022 года № 209-д «Об утверждении положения о региональной целевой модели наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным программам среднего профессионального образования, а также молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет».

с учетом Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ Усть-Элегестинской СОШ (утв. приказом от 01.09.2022 г. №276), Уставом МБОУ Усть-Элегестинской СОШ.

### **Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:**

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества.

### **Схема обучения наставника и ведения цикла программы:**

I. Подготовка наставника к работе с наставляемым:

- оценка личностных ресурсов для составления резюме наставника.
- способность и умение делиться опытом/знаниями/умениями.

II. Обучение наставников по следующим блокам:

- суть наставничества,

- особенности обучения взрослых людей,
- эффективные коммуникации в процессе обучения,
- мотивация учеников.

### **III. Знакомство наставника с алгоритмом работы:**

Этап 1. Знакомство наставника и наставляемого.

Этап 2. Первая рабочая встреча.

Этап 3. Составление плана работы.

Этап 4. Встречи наставника и наставляемого.

Этап 5. Итоговая встреча.

### **Участники программы наставничества:**

обучающиеся, которые оказались перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивированные к учебе;

дети с ограниченными возможностями здоровья, которым приходится преодолевать психологические барьеры;

одаренные дети, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающие трудности коммуникации;

молодые педагоги при вхождении в профессию;

педагоги с большим стажем, которым нужна помощь в овладении информационными технологиями;

педагоги, испытывающие кризис профессионального роста, находящиеся в ситуации профессионального выгорания.

## **Портрет участников**

### **Наставник**

Ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе начинающего учителя, готов оказать помощь в различных ситуациях образовательного процесса. Наставник 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.

### **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.

Результатом организации работы наставников является повышение профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития. 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, что оказывает

положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги-наставляемые получает 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.

#### **Оцениваемые результаты**

- 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;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).

**Режим работы:** очный, онлайн.

#### **Область применения в рамках образовательной программы**

##### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

#### **Ожидаемые результаты для всех участников программы**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
10. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
12. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
13. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

#### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

**Необходимые ресурсы для реализации практики** (кадровые, материально-технические, педагог учитель – наставляемый).

**Материально-технические:** современное оборудование для проведения уроков с использованием ИКТ.

**Методические:** наработанные формы трансляции педагогического опыта.

#### **Условия для внедрения практики**

Тесное сотрудничество с наставником и коллективом учителей школы.

#### **Уникальность практики**

Эта практика легко встраивается в режим работы школы, проста в исполнении, максимально охватывает потребности повышения своего уровня профессионального мастерства.

#### **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;

- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

**Виды наставничества:**

- виртуальное (дистанционное) наставничество;
- реверсивное наставничество;
- традиционная форма наставничества («один-на-один»).

**Режим работы:** смешанный

**Информационная справка о педагогическом коллективе  
Образование педагогов**

высшее образование	среднее специальное
32	11

**Категориальность педагогов**

высшая категория	первая категория	СЗД	без категории
13	12	4	13

**Педагогический стаж**

до 3х лет	от 3х до 10 лет	от 10 до 25 лет	более 25 лет
11	10	11	10

**Возрастной состав педагогов**

до 35 лет	от 36 до 45 лет	от 45 до 55 лет	более 55 лет
16	14	5	8

**Список педагогов до 35 лет**

№	Ф.И.О.	дата рождения	возраст	должность
1	Дадар-оол Тана Амирановна	05.08.2001	22	учитель начальных классов
2	Донгак Омак Ангыр-оолович	21.06.1996	26	учитель физкультуры
3	Кара-Хуна Аян Аркадьевич	09.05.1992	30	учитель математики
4	Кара-Хуна Ай-Чырыы Анатольевна	07.01.1995	27	учитель начальных классов
5	Камзарова Шенне Александровна	01.08.1996	26	учитель начальных классов
6	Камзаров Шораан Ачынович	10.04.1995	27	учитель физкультуры
7	Иргит Чейнеш Туменовна	09.05.1991	31	учитель английского языка
8	Монгуш Аялга Буяновна	05.09.1996	26	учитель русского языка и литературы
9	Монгуш Чаяна Валерьевна	25.01.1994	28	педагог-библиотекарь
10	Музан Чойгана Александровна	23.03.1989	33	педагог-валеолог
11	Ооржак Алима Спартаковна	24.03.1998	24	старшая вожатая
12	Ооржак Чалым Сергеевич	29.09.1989	33	учитель физкультуры

13	Сымчан Мария Янисовна	17.03.1999	23	учитель матем и информат
14	Тараачы Чонъжу Вячеславовна	14.04.1988	34	учитель начальных классов
15	Уйнукупан Шолбана Германовна	15.11.1994	28	социальный педагог
16	Хуракай Венера Владимировна	15.10.1988	34	учитель ОБЖ

### Список педагогов –мужчин

№	Ф.И.О.	категория	Год аттестации	должность
1	Араптан Алексей Сатович	высшая	Приказ № 1435 от 04.12.2018	учитель технологии
2	Донгак Омак Ангыр-оолович	б/к	молодой специалист	учитель физкультуры
3	Кара-Хуна Аян Аркадьевич	первая	Приказ №530-д от 04.06.2020	учитель математики
4	Камзаров Шораан Ачынович	б/к	молодой специалист	учитель физкультуры
5	Ооржак Чалым Сергеевич	первая	Приказ 1544 от 12.12. 2019	учитель физкультуры
6	Хертек Сулдем Кушкаш-оолович	б/к	молодой специалист	учитель физкультуры

### Список педагогических работников МБОУ Усть-Элегестинской СОШ, проходящих аттестацию в 2022-2023 учебном году

№	Ф.И.О.	подано заявление на	Год последней аттестации	должность	поток
1	Ооржак Ольга Руслановна	подтверждение высшей	Приказ № 1435 от 04.12.2018	педагог-психолог	4 поток
2	Маадыр Ираида Алдынооловна	подтверждение высшей	Приказ №680/д от 24.05.2018г	учитель физики	2 поток
3	Монгуш Чайана Ивановна	подтверждение первой	Приказ № от 1423/д от 22.12.2016	учитель истории и обществознания	3 поток
4	Сарыглар Руслана Кызыл-ооловна	подтверждение высшей	Приказ №680/д от 24.05. 2018г	учитель начальных классов	2 поток
5	Араптан Алексей Сатович	подтверждение высшей	Приказ № 1435 от 04.12.2018	учитель технологии	4 поток
6	Монгуш Ай-Санаа Борбак-ооловна	первая	Протокол от октябрь, 2018	учитель технологии	4 поток
7	Ооржак Римма Карбыевна	высшая	Приказ № 983/д от 26.06.2019	педагог дополнительного образования	3 поток
8	Сарыглар Виктория Олековна	первая	Протокол от октябрь, 2018	учитель английского языка	4 поток
9	Гыртык-оол Аржана Александровна	высшая	Приказ 1544 от 12.12. 2019	учитель географии	2 поток
10	Туптенги Аэлита Кызылооловна	первая	Протокол от октябрь, 2022	педагог-организатор ЦОС	3 поток
					<b>10</b>

**План мероприятий (дорожная карта) по внедрению и реализации модели наставничества в МБОУ Усть-Элегестинской СОШ**

<b>№</b>	<b>Наименование мероприятия</b>	<b>ответственный</b>	<b>результат</b>	<b>срок</b>
1	Разработка положения наставничества	Заместитель по НМР	Положение наставничества	август 2022
2	Сбор данных о молодых специалистах до 35 лет	Заместитель по НМР Сарыглар Р.К.	Банк молодых специалистов до 35 лет	август 2022
3	Сбор данных о формах наставничества	Заместитель по НМР Сарыглар Р.К.	Форма наставничества	август 2022
4	Информирование педагогического сообщества о наставнической деятельности	Заместитель по НМР Сарыглар Р.К.	Протокол совещания	август 2022
5	Обучение наставников	Заместитель по НМР Сарыглар Р.К.	Протокол методического совещания	сентябрь, 2022
<b>РАЗВИТИЕ ОДАРЕННЫХ ДЕТЕЙ ФОРМА «УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК»</b>				
1	Всероссийская олимпиада школьников	Сарыглар Р.К., учителя-предметники	Аналитическая справка по итогам конкурса	сентябрь, 2022
2	Конкурс «Живое слово»	Сарыглар Р.К., учителя-предметники	Аналитическая справка по итогам конкурса	октябрь, 2022
3	Конкурс «Живая классика»	Сарыглар Р.К., учителя-предметники	Аналитическая справка по итогам конкурса	март, 2022
4	НПК «Я-исследователь»	Сарыглар Р.К., учителя-предметники	Аналитическая справка по итогам конкурса	март, 2023
5	НПК «Шаг в будущее»	Сарыглар Р.К., учителя-предметники	Аналитическая справка по итогам конкурса	март, 2023
6	Конкурс «Город мастеров»	Сарыглар Р.К., учителя-предметники	Аналитическая справка по итогам конкурса	март, 2023
7	Конкурс «Зелёная планета»	Сарыглар Р.К., учителя-предметники	Аналитическая справка по итогам конкурса	март, 2023
8	Конкурс сочинений «Без срока давности»	учителя русского языка и литературы	Аналитическая справка по итогам конкурса	март, 2023

**ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА  
ФОРМА «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»**

1	Конкурс профессионального мастерства «Мой лучший урок»	заместитель по НМР, руководители ШМО	Аналитическая справка по итогам конкурса	октябрь 2022 февраль 2023
2	Конкурсы профессионального мастерства «Учитель года-2023»	Сарыглар Р.К., наставники, руководители ШУМО	Аналитическая справка по итогам 2 уровней	февраль 2023
3	«Воспитать человека-2023»	Сарыглар Р.К., наставники, руководители ШУМО	Аналитическая справка по итогам 3 уровней	февраль 2023
4	«Лучший педагог-психолог-2023»	Сарыглар Р.К., наставники, руководители ШУМО	Аналитическая справка по итогам 3 уровней	февраль 2023
5	«Молодой специалист-2023»	Сарыглар Р.К., наставники, руководители ШУМО	Аналитическая справка по итогам 2 уровней	февраль 2023
6	«Всероссийский мастер-класс-2023»	Сарыглар Р.К., наставники, руководители ШУМО	Аналитическая справка по итогам 2 уровней	февраль 2023
7	Конкурс «Две Звезды», посвященный открытию Года педагога и наставника	Сарыглар Р.К., наставники, руководители ШУМО	Аналитическая справка по итогам конкурса	январь 2023
8	Конкурс «Лучший педагог-библиотекарь»	Сарыглар Р.К.	Аналитическая справка по итогам конкурса	март 2023
9	«Лучший наставник-педагог-2023»	Сарыглар Р.К., наставники, руководители ШУМО	Аналитическая справка по итогам конкурса	апрель 2023
10	«Лучший учитель-2023» на грант Председателя РТ	Сарыглар Р.К., наставники, руководители ШУМО	Аналитическая справка по итогам гранта	май 2023
11	Конкурс «Правильное питание» Конкурс «Мой первый учитель»	Сарыглар Р.К., наставники, руководители ШУМО	Аналитическая справка по итогам конкурса	апрель 2023
12	Конкурс «Лучший медиапедагог-2023» (страничка нспортал)	Сарыглар Р.К., наставники, руководители ШУМО	Аналитическая справка по итогам конкурса	май 2023
13	Конкурс оформления «Цитаты великих педагогов»	заместитель по НМР, руководители ШМО	Фотоотчет	сентябрь 2023
14	Большая учительская неделя: чествование учительских	Заместитель по НМР, руководители ШМО	Оформление стенда	октябрь 2023

	династий, учителей юбиларов, учителей наставников.		«Наставники в лицах»	
15	Фестиваль открытых уроков «Педагогические инновации: от идеи к практике»	заместитель по НМР, руководители ШМО	Методическая выставка лучших уроков	ноябрь 2023
16	Конкурс спектаклей об учителях между ШМО, посвященный закрытию Года педагога и наставника	заместитель по НМР, руководители ШМО	Аналитическая справка по итогам конкурса	декабрь 2023
17	Участие в курсах повышения квалификации	заместитель по НМР, руководители ШМО	удостоверения	август 2022-декабрь 2023
18	Сопровождение аттестующих педагогов.	заместитель по НМР, руководители ШМО	приказы о присвоении квалификации	август 2022-декабрь 2023
<b>«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА» ФОРМА «НАСТАВНИК-МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»</b>				
1.	Составление рабочей программы по предмету (учебный план, календарный план, учебная нагрузка)	заместитель по НМР, молодые специалисты	протокол заседания	август
2	Современный урок. Типы уроков. Формы уроков. Эффективные технологии современного урока	заместитель по НМР, молодые специалисты	протокол заседания	сентябрь
3	Технологическая карта урока	заместитель по НМР, молодые специалисты	протокол заседания	октябрь
4	Требования к конкурсным урокам. Как справляться с шумом в классе?	заместитель по НМР, молодые специалисты	протокол заседания	ноябрь
5	Модель РОСТ в рамках школьного проекта. Подготовка к НПК «Шаг в будущее»	заместитель по НМР, молодые специалисты	протокол заседания	декабрь
6	5 необычных способов обучения с руководством и примерами	заместитель по НМР, молодые специалисты	протокол заседания	январь
7	Как обычный урок превратить в викторину?	заместитель по НМР, молодые специалисты	протокол заседания	февраль
8	Домашние задания, которые точно выполнят	заместитель по НМР, молодые специалисты	протокол заседания	март

9	Педагогическая настольная игра «Элиас»	заместитель по НМР, молодые специалисты	протокол заседания	апрель
10	Введение обновленного ФГОС СОО	заместитель по НМР, молодые специалисты	протокол заседания	май

### Условия завершения программы наставничества

Завершение программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений. Эти обстоятельства выдвигают на первые роли фигуру школьного психолога (на внутреннем контуре) и различные психологические службы на внешнем контуре образовательной организации.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка программы наставничества.

### Оценка эффективности программы

При необходимости куратор реализации программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Для оценки результативности и эффективности реализации программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- **реакция наставляемого**, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- **изменения в знаниях** и их оценки;
- **изменение поведения** и способа действий в проблемных ситуациях;
- **общая оценка результатов** для образовательной организации:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении

профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества

и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации программы наставничества.

Оценка эффективности программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки

– *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано *наблюдение* со стороны куратора реализации программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться *анкеты*, *опросники*, *непосредственное невовключенное наблюдение*.

4) Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам

качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию программ наставничества и результатами образовательной организации.

Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.