

Министерство образования Кировской области

Кировское областное государственное образовательное автономное
учреждение дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Кировской области»

Реализация системы наставничества в образовательных организациях Кировской области

Лучшие практики



Киров
2025

Министерство образования Кировской области

Кировское областное государственное образовательное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Кировской области»

**Реализация системы наставничества
в образовательных организациях
Кировской области**

Лучшие практики

Киров
2025

УДК 372.882
ББК 74.268.3 (2 Рос – 4 Ки)
Р31

*Печатается по решению Совета по научной, инновационной
и редакционно-издательской деятельности
КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»*

Рецензенты:

Казаринова О.В., проректор по научной и инновационной работе
КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»;

Репина Е.Ю., методист, учитель начальных классов МБОУ «Гимназия
№46» г. Кирова, эксперт областного конкурса «Учитель года Кировской
области».

Составитель:

Кобелева Г.А., директор центра непрерывного повышения
педагогического мастерства КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области».

Р31 Реализация системы наставничества в образовательных организациях
Кировской области. Лучшие практики [Текст]: / Сост. Кобелева Г.А. – Киров:
КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области», 2023. – 45 с.

*В сборнике размещены практики реализации целевой модели наставничества
в образовательных организациях Кировской области, представленные педагогами –
участниками областного конкурса «Учитель года Кировской области» в номинации
«Педагог-наставник». Также в сборник включены практические инструменты для работы
педагога-наставника*

*Материалы представляют интерес для заместителей руководителей
общеобразовательных организаций, педагогов, методистов образовательных организаций,
методистов муниципальных методических служб, руководителей методических объединений
педагогов.*

© КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области», 2025

Оглавление

Введение	5
Региональный опыт наставничества: Лучшие практики участников конкурса «Учитель года Кировской области» в номинации «Педагог-наставник года».....	6
Создание комфортной среды: от стресса адаптации к профессиональной уверенности	6
<i>О.В. Алыпova Школа без страха: учим и воспитываем вместе</i>	6
<i>Л.Г. Самигуллина Баланс вместо выгорания</i>	7
<i>Т.П. Черанева Играя, обучай! Сила в диалоге и поддержке.....</i>	8
<i>О.Н. Колосова Рука помощи: от диагностики к самостоятельности</i>	9
<i>Ю.И. Безель Зеркало роста: видим сильные стороны, развиваем уверенность</i>	10
Проектирование индивидуальных траекторий профессионального роста	11
<i>О.М. Белых Метазнание: учим учиться и творить</i>	11
<i>О.В. Боровская Вместе - сила! Взаимный рост - наша философия.....</i>	13
<i>О.А. Сенаторова От ученика до коллеги: путь длиною в годы</i>	14
<i>Н.В. Теплых Персональный маршрут: расти по науке</i>	15
Цифровые инструменты и инновационные форматы обучения	16
<i>В.В. Зорина Один наставник – всем запросам ответ</i>	16
<i>Диалог вместо приказов: шаг за шагом к успеху.....</i>	17
<i>Кузнецова От адаптации к инновациям: четыре ступени роста.....</i>	18
<i>С.В. Янаева Пять граней роста: доверие, творчество, любовь, преемственность, мастерство</i>	19
Подготовка молодых специалистов к профессиональным конкурсам	20
<i>Т.Р. Калимуллина Тренер чемпионов: от страха к пьедесталу</i>	20
<i>Е.А. Елсукова Вместе к победе: играющий тренер в деле</i>	22
Реверсивное наставничество и командные модели.....	23
<i>А.Е. Ноговицына Сила сообщества: растим профессионалов вместе.....</i>	23
<i>Т.М. Ожегина «Ступеньки роста» с реверсивным наставничеством.....</i>	24
<i>А.А. Половникова Я = команда.....</i>	25
Гибкие форматы поддержки и мотивации	26
<i>Г.П. Тарасова Игра «Я – наставник»: мотивируй, поддерживай, расти</i>	26
<i>Т.Н. Тарасова Минута на совет: точечная помощь по запросу.....</i>	27
Раздел 2. Инструментарий педагога-наставника.....	30
Диагностика профессиональных затруднений	30
Планирование работы наставника.....	32

Адаптация в коллективе.....	36
Организация образовательной деятельности	39
Взаимодействие с родителями	41
Оценка эффективности наставничества.....	43

Введение

Процессы модернизации образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки и адаптации квалифицированных кадров. И институт наставничества выступает как необходимое условие реализации механизмов практико-ориентированной модели вхождения в профессию. Наставничество является составляющей программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов и может реализовываться как индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в организации, а также как форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей. Помимо этого, система наставничества позволяет скоординировать развитие практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник».

В Кировской области внедрение и реализация целевой модели наставничества осуществляется в соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации 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». С целью организации методического сопровождения наставничества педагогических работников в образовательных организациях Институтом развития образования Кировской области разработаны и размещены на сайте методические рекомендации, шаблоны документов, успешные практики образовательных организаций региона, реализуется проект «ТРИО: на одной волне», объединяющий педагогов-наставников, молодых учителей и обучающихся профильных психолого-педагогических классов. Также для развития системы наставничества и повышения статуса педагога-наставника на уровне региона утверждено распоряжение министерства образования Кировской области «О Почетном звании «Почетный наставник в сфере образования Кировской области», которое может быть присвоено 50 педагогам ежегодно.

Цель данного сборника – представить конкретные, проверенные практикой инструменты и лучшие кейсы наставнической деятельности педагогов. Основу материала составил уникальный опыт победителей и участников областного конкурса «Учитель года Кировской области» в номинации «Педагог-наставник года». Акцент сделан на живых практиках, реальных решениях и готовых к применению приемов, методов, методических материалах, которые доказали свою эффективность в детском саду, школе и колледже.

Практические инструменты, представленные во втором разделе сборника, напрямую связаны с опытом педагогов, чьи лучшие практики кратко описаны в первой части. Эти анкеты, чек-листы, схемы планирования и памятки были апробированы и успешно применены именно в описанных системах наставничества участников конкурса «Учитель года» (Алыповой О.В., Белых О.М., Зориной В.В., Кузнецовой Т.Г., Тарасовой Т.Н., Янаевой С.В. и др.). Такая структура позволяет сначала познакомиться с уникальными подходами, а затем получить готовые к использованию инструменты, доказавшие свою результативность в реальных условиях образовательных организаций Кировской области.

Сборник «Реализация системы наставничества в образовательных организациях Кировской области. Лучшие практики» – не отчет, а практическое руководство и источник вдохновения для каждого, кто верит в силу наставничества и готов развивать его в своей образовательной организации.

Региональный опыт наставничества: Лучшие практики участников конкурса «Учитель года Кировской области» в номинации «Педагог-наставник года»

Данный раздел – это собрание уникального регионального опыта, отобранного через призму областного конкурса «Учитель года Кировской области». В нем представлены краткие описания эффективных систем, внедренных победителями и участниками номинации «Педагог-наставник года», и их успешной интеграции в общую систему методического сопровождения педагогических работников. Именно конкурс сыграл ключевую роль в выявлении этих ярких, результативных подходов, стал не просто смотром талантов, а важнейшим источником передовых идей.

Для детального ознакомления с полными описаниями представленных практик воспользуйтесь ссылкой <https://clck.ru/3Mgw3L> или QR-кодом.



Создание комфортной среды: от стресса адаптации к профессиональной уверенности

Школа без страха: учим и воспитываем вместе



Алыпova Ольга Владимировна

учитель начальных классов Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя школа пгт Кумены»

Цель	Создание условий для профессионального роста молодых педагогов, снижение проблем адаптации и успешное вхождение в педагогическую деятельность проект «Школа молодого педагога».
Ключевые принципы	Психологический комфорт – формирование благоприятного климата через неформальное общение. Практикоориентированность и активные методы обучения. Преемственность – передача опыта без формального назначения наставника. Совместное развитие – взаимное обогащение опытом наставника и молодого специалиста.
Этапы работы	Организационный: диагностика проблем, выявление трудностей: Взаимодействие с родителями, документация, ИКТ-компетенции. Практический – реализация направлений: Информационное: создание онлайн-площадок для обмена опытом.

	Методическое: тренинги, мастер-классы, консультации по технологическим картам. Психологическое: групповые тренинги, личностные тренинги, (публичные выступления). Заключительный – презентация достижений, анализ роста (форум «Рост развития»).
Инструменты	Активные методы: деловые игры («Финансовое бинго»), проектные технологии. Диагностика: анкетирование, выявление профессиональных дефицитов. Цифровые ресурсы: платформа «Сферум» для обратной связи. Тренинги: ИКТ-практикумы, психологические консультации.
Результаты	Для педагога: снижение стресса адаптации, рост уверенности, участие в конкурсах («Профдуэт»). Для школы: формирование сообщества молодых педагогов, распространение инновационного опыта. Для системы: снижение профессионального выгорания опытных учителей за счёт притока «свежих» идей.
Формула успеха	Добровольность — наставничество возникает из естественного сотрудничества Фокус на психологию — тренинги против выгорания, развитие мягких навыков. Институциональный подход — системная работа через «Школу молодого педагога» с ежегодным планом. Баланс теории и практики — от игровых методов до подготовки к конкурсам профмастерства.

Баланс вместо выгорания



Самигуллина Люция Габдрауфовна

учитель биологии муниципального казенного общеобразовательного учреждения лицея пгт Красная Поляна Вятскополянского района Кировской области

Цель	Раскрытие потенциала наставляемого через создание условий для поддержки и самоопределения
Ключевые принципы	Двустороннее взаимодействие (равный диалог). Индивидуализация (учет личностных дефицитов). Цикличность диагностики и коррекции. Баланс традиционных и инновационных форм.
Этапы работы	Адаптация: знакомство, диагностика затруднений. Становление: освоение технологий, развитие компетенций. Рефлексия: проектирование карьеры, мотивация к инновациям.
Инструменты	Пакет диагностических материалов (анкеты, тесты).

Инновационные методы: коучинг, кейс-технологии, «квик-настройка» (мотивационные установки).

Технологическая карта мастер-класса «Музей жизни наставника».

Результаты Формирование индивидуального стиля преподавания.

Участие педагогов в творческой и спортивной жизни (волейбол, ансамбли).

Предотвращение профессионального выгорания.

Формула успеха Акцент на эмоциональное благополучие: развитие хобби, творчества.

Гибкость форм: от прямого контакта до дистанционного общения.

«Квик-настройка»: инструмент психологической поддержки перед мероприятиями.

Играя, обучай! Сила в диалоге и поддержке



Черанёва Татьяна Петровна

воспитатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 «Радуга» пгт Афанасьево Кировской области

Цель Создание условий для профессиональной адаптации и роста молодых воспитателей, снижение трудностей вхождения в профессию через методическую поддержку и формирование индивидуального стиля

Ключевые принципы Практико-ориентированность: Акцент на непосредственное применение навыков в работе с детьми, родителями и документацией.

Индивидуализация: План поддержки строится на диагностике потребностей и сильных сторон педагога.

Диалог и открытость: Постоянное взаимодействие наставника и молодого специалиста.

Эмоциональная поддержка: Укрепление веры в себя, предупреждение профессионального выгорания.

Этапы работы Адаптационный: Знакомство с учреждением, выявление затруднений (анкетирование, беседы), разработка индивидуального плана.

Практико-внедренческий: Реализация плана через семинары, взаимопосещения занятий, тренинги (например, по общению с родителями), применение метода «Колесо баланса» для анализа занятий.

Аналитико-перспективный: Оценка профессионального роста, мониторинг деятельности, планирование дальнейшего развития.

Инструменты	Диагностика: Анкетирование, собеседования, «Колесо баланса» для самоанализа. Активные формы: Семинары-практикумы, деловые игры, мастер-классы (например, по социо-игровой технологии). Социо-игровая технология: Использование игр для взаимодействия с родителями (тренинги, собрания) и детьми. Портфолио педагога: Фиксация достижений и педагогических находок.
Результаты	Успешная адаптация молодых воспитателей, закрепление в профессии. Развитие навыков проведения занятий, коммуникации с родителями и самоанализа. Внедрение инновационных методик (социо-игровая технология) в практику. Участие педагогов в конкурсах, формирование индивидуального стиля.
Формула успеха	Акцент на коммуникацию: Специальные тренинги для преодоления трудностей в общении с родителями. Гибкость плана: Корректировка под актуальные запросы молодого специалиста. Перенос технологий: Адаптация детской социо-игровой методики для работы с родителями. Роль наставника как «энергетика»: Мотивация к инновациям, творчеству и участию в профессиональных конкурсах.

Рука помощи: от диагностики к самостоятельности



Колосова Оксана Николаевна

педагог-психолог муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Сказка» пгт Демьяново Подосиновского района Кировской области

Цель	Профессиональная адаптация молодого педагога и развитие методической компетентности
Ключевые принципы	Индивидуализация, практико-ориентированность, системность, коллегиальная поддержка.
Этапы работы	Диагностический Выявление затруднений через анкетирование и собеседование. Разработка индивидуального плана наставника. Практический Тренинги: адаптация в коллективе, взаимодействие с родителями. Консультации по работе с детьми и родителями. Взаимопосещения занятий с чек-листами, мастер-классы.

	Привлечение опытных педагогов для обмена опытом.
	Аналитический
	Оценка адаптации, методического роста и самоопределения молодого специалиста.
Инструменты	Анкеты самооценки, чек-листы наблюдения. Тренинги, индивидуальные консультации, мастер-классы. Программы взаимопосещения
Результаты	Успешная адаптация в коллективе. Рост методической компетентности: участие в проектной деятельности Самостоятельность в проведении занятий, работе с родителями. Выбор темы самообразования.
Формула успеха	Комплексность: Охват профессиональных и коммуникативных навыков. Практико-ориентированность: Акцент на взаимопосещениях и тренингах. Коллегиальность: Вовлечение стажистов в наставничество. Индивидуализация: План под запросы молодого специалиста. Рефлексивность: Регулярный анализ эффективности этапов

Зеркало роста: видим сильные стороны, развиваем уверенность



Безель Юлия Игоревна

методист, учитель начальных классов Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов имени Героя Советского Союза Зонина Н. Ф. пгт Юрья»

Цель	Создать гибкую систему адаптации и профессионального роста молодых педагогов через раскрытие их творческого потенциала
Ключевые принципы	Взаимодействие на равных; Опора на внутренние ресурсы наставляемого; Позапное формирование самостоятельности.
Этапы работы	Адаптационный: Глубокая диагностика профессиональных затруднений (серия анкет: самооценка, потребности, способность к саморазвитию); Помощь в освоении документации (рабочие программы, планы воспитательной работы). Проектировочный: Совместное составление индивидуального плана профессионального роста; Взаимопосещение уроков, мастер-классы по современным технологиям;

	Обучение самоанализу.
	Контрольно-оценочный:
	Анализ уроков с привлечением обратной связи от учеников/родителей;
	Корректировка плана развития по результатам диагностики.
Инструменты	Комплекс анкет для выявления дефицитов (например, трудности: формулировка целей урока, работа с родителями, оценивание работ);
	Годовой тематический план наставника (сентябрь: документация, ноябрь: анализ открытых уроков, март: внеурочная деятельность);
	Шкалы самооценки профессионального развития (например, тест "Способность к саморазвитию").
Результаты	Рост уверенности молодых педагогов;
	Умение применять современные технологии (составление технологических карт уроков);
	Улучшение образовательных результатов учеников.
Формула успеха	Акцент на рефлексии (обязательное обучение самоанализу);
	Интеграция в методическую среду (участие в РМО, творческих лабораториях);
	Партнерский формат ("содружество" вместо вертикали "учитель-ученик").

Проектирование индивидуальных траекторий профессионального роста

Метазнание: учим учиться и творить



Белых Ольга Михайловна

учитель химии муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

Цель	Адаптация молодого педагога в профессии и передача опыта по развитию креативного мышления учащихся через метапредметный подход в обучении химии.
Ключевые принципы	Системность – устранение профессиональных дефицитов через установки «НАДО-ХОЧУ-МОГУ». Креативность – обучение творчеству как основе решения педагогических задач.

	Этапность – последовательное прохождение периодов адаптации и профессионализации. Командность – взаимодействие с администрацией, психологом, методистами.
Этапы работы	Адаптационный – изучение нормативных документов, выявление профессиональных дефицитов. Вхождение в профессию: Мотивационно-проектировочный: диагностика, составление индивидуальной программы развития. Профессионально-образовательный: освоение метапредметных технологий (метазнания, метапонятия). Контрольно-оценочный – анализ достижений, подготовка к аттестации. Перспективно-прогностический – переход к инновациям.
Инструменты	Метод "Тень" — наблюдение за работой наставника. Схемно-знаковые модели — для визуализации учебного материала. Диагностика — по профстандарту педагога. Активные методы: Мозговые штурмы при разработке уроков. Деловые игры (имитация уроков с метакомпонентом). Цифровые ресурсы
Результаты	Для педагога: победа в муниципальном конкурсе «Наставник + молодой педагог=команда», создание авторских методических разработок. Для учащихся: рост функциональной грамотности, повышение мотивации к изучению химии. Для системы: снижение риска профессионального выгорания молодого специалиста.
Формула успеха	Метапредметная фокусировка — формирование у педагога компетенций в области метазнаний, метаумений. Индивидуальная траектория — программа развития на основе диагностики дефицитов. Неформальные методы — акцент на личный пример, доверительное общение. Преимственность инноваций — интеграция требований ФГОС (формирование креативного мышления).

Вместе - сила! Взаимный рост - наша философия



Боровская Олеся Васильевна

учитель истории, обществознания, права муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 46» города Кирова

Цель	Максимальное раскрытие профессионального потенциала молодых педагогов, их успешная адаптация в коллективе, повышение квалификации и создание комфортной среды для реализации педагогических задач
Ключевые принципы	Взаимообогащающее общение на основе доверия и партнерства. Сочетание обучения и воспитания в процессе наставничества. Индивидуальный подход с учетом личностных и профессиональных запросов. Философия взаимной выгоды («я выиграл – ты выиграл»).
Этапы работы	Подготовка условий: нормативное оформление программы, сбор запросов педагогов. Формирование базы наставников и наставляемых. Отбор пар/групп и обучение наставников. Организация работы пар с постановкой целей, мониторингом и обратной связью. Завершение цикла: рефлексия, оценка результатов, поощрение участников.
Инструменты	Тренинги (например, «Молодо-зелено»), деловые игры, фестивали творчества. Индивидуальные и групповые консультации, методические семинары. Анкетирование для диагностики потребностей молодых педагогов. «Дорожная карта» внедрения, система мониторинга эффективности.
Результаты	Повышение профессиональной уверенности и снижение эмоционального выгорания. Улучшение психологического климата и сокращение конфликтов. Рост успеваемости в классах молодых педагогов. Активное участие в конкурсах (победы на всероссийском уровне).
Формула успеха	Акцент на социальную адаптацию (проект «Смотрите, кто пришел!»). Гибкость: поддержка не только новичков, но и опытных педагогов в кризисных ситуациях. Трехсторонняя выгода: развитие наставляемого, наставника и учреждения. Ресурсный подход: навигаторы знаний, правила взаимодействия, система оценки эффективности.

От ученика до коллеги: путь длиною в годы



Сенаторова Ольга Александровна

учитель русского языка и литературы муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» г. Уржума Кировской области

Цель	Создание организационно-методических условий для профессиональной адаптации, развития компетенций и мотивации к самообразованию молодого специалиста в педагогической среде
Ключевые принципы	Преемственность и долгосрочное сопровождение (от ученика до коллеги). Индивидуальный подход с учетом личностных качеств наставляемого. Практико-ориентированность через включение в реальную педагогическую деятельность. Вдохновение профессиональным примером, а не формальная передача знаний.
Этапы работы	Адаптационный: Диагностика профессиональных качеств, разработка индивидуальной программы, помощь в организации учебного процесса (факультативы, подготовка к экзаменам). Проектировочный: Формирование навыков проектирования профессионального роста (совместные проекты, программы для лагерей, участие в конкурсах, проведение уроков). Контрольно-оценочный: Развитие рефлексии, анализ трудностей (планирование уроков, дисциплина, взаимодействие с родителями), коррекция методик.
Инструменты	Совместная проектная деятельность, разработка образовательных программ. Посещение и анализ уроков, методические консультации. Применение современных технологий: проектная, игровая, критического мышления, SMART. Литературно-педагогические приемы (сравнение, аллюзии, интеграция медиаматериалов).
Результаты	Успешная профессиональная адаптация: трудоустройство молодого специалиста. Повышение методической компетентности, применение инновационных практик. Победы в конкурсах педагогического мастерства. Формирование устойчивой мотивации к непрерывному самообразованию.
Формула успеха	Длительная траектория: Сопровождение с 5 класса школы до начала карьеры учителя.

Акцент на метапредметные навыки: Развитие критического мышления, креативности через литературные аналогии и междисциплинарные проекты.

Авторские методики: Использование приема «сравнение» для повышения интереса к чтению, адаптация SMART-технологии для решения педагогических задач.

Гибкость: Корректировка стратегии под актуальные трудности (например, совмещение работы с учебой).

Персональный маршрут: расти по науке



Теплых Наталья Валерьевна

учитель-логопед муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 35» города Кирова

Цель	Ускоренная профессиональная адаптация молодых педагогов через развитие компетенций, укрепление уверенности и эффективное взаимодействие с участниками образовательного процесса.
Ключевые принципы	Индивидуализация — учет личных целей, сильных/слабых сторон. Гибкость — адаптация к изменениям среды и запросам. Практикоориентированность — фокус на применении знаний. Непрерывность — мотивация к саморазвитию после завершения программы.
Этапы работы	Подготовка — нормативное оформление, подбор наставника. Диагностика — оценка потребностей и мотивации наставляемого. Реализация — интерактивные сессии, мастер-классы, разработка методических материалов. Анализ — оценка эффективности, обратная связь. Результаты — самостоятельная профессиональная деятельность.
Инструменты	Постановка целей по SMART. Оценка эффективности по модели Кирпатрика (4 уровня: реакция, знания, поведение, результаты). Ситуационное руководство (Херси-Бланшар) — адаптация стиля наставничества под уровень компетентности. Анкетирование, чек-листы, практикумы.
Результаты	Для педагога: рост профессиональных навыков, уверенности, снижение выгорания. Для организации: укрепление корпоративной культуры, снижение текучести кадров. Для системы образования: повышение качества услуг через обмен лучшими практиками.

Формула успеха Персонализация вместо шаблонных решений.
 Научная обоснованность — использование проверенных психолого-педагогических моделей.
 Цикличность — постоянная корректировка на основе обратной связи.
 Интеграция в национальные проекты (например, «Учитель будущего»).

Цифровые инструменты и инновационные форматы обучения

Один наставник – всем запросам ответ



Зорина Вера Владимировна

педагог-организатор, учитель истории и обществознания муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с углубленным изучением отдельных предметов № 4 города Кирово-Чепецка Кировской области

- Цель** Обеспечить профессиональный рост педагогов и учащихся через гибкие модели наставничества, адаптированные к конкретным запросам (молодые учителя, классные руководители, ученики)
- Ключевые принципы** Многомодельность: использование систем «учитель–учитель», «учитель–ученик», «юнармеец–юнармеец», «наставник проектов».
 Этапность: постепенное развитие от адаптации к автономии (4 ступени для педагогов).
 Практико-ориентированность: акцент на решении реальных затруднений (документация, работа с родителями, ИКТ).
 Взаимовыгодность: развитие как наставляемого, так и наставника.
- Этапы работы** Адаптация: Диагностика потребностей, помощь в документации, знакомство со школой.
 Освоение: Взаимопосещение уроков, коучинг, участие в семинарах.
 Автономия: Внедрение инноваций, самостоятельная работа с поддержкой наставника.
 Рефлексия: Самоанализ, мониторинг результатов, переход в роль наставника.
- Инструменты** Для педагогов: Программа «Школа начинающего классного руководителя» (групповые занятия, индивидуальные планы, методическая копилка).
 Для учеников: Дифференцированные задания, проектная деятельность, конкурсная подготовка.

	Оценка: Портфолио, анкетирование, открытые мероприятия, рефлексивные сессии (например, мастер-класс «Взгляд со стороны» с разбором кино-кейсов).
Результаты	Педагоги: Лауреат конкурса «Учитель года», рост участия в форумах. Ученики: Победители всероссийских олимпиад; реализация социальных проектов (школьное радио, Центр детской активности). Юнармия: Победы в соревнованиях, патриотические акции (Вахта Памяти, «Бессмертный полк»).
Формула успеха	Универсальность: один наставник курирует разные целевые группы (учителя, ученики, классные руководители). Акцент на классное руководство: нКомпенсация пробелов вузовской подготовки через структурированную программу. Инновационные методы: использование кинофрагментов для разбора педагогических кейсов, модель «юнармеец–юнармеец». Социальная направленность: Проекты для детей группы риска, интеграция с родителями и сообществом.

Диалог вместо приказов: шаг за шагом к успеху



Бажукова Ольга Александровна

преподаватель Кировского областного государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения «Индустриально-педагогический колледж г. Советска»

Цель	Создать условия для профессионального становления молодого педагога через развитие рефлексии, самостоятельности и адаптацию к специфике колледжа.
Ключевые принципы	Диалог и поддержка вместо менторства; Фокус на индивидуальных потребностях; Соблюдение правил педагогического общения (без приказов/поучений).
Этапы работы	Адаптационный: Диагностика профессиональных дефицитов (анкетирование, собеседование); Знакомство с документацией, ТСО, нормами колледжа; Разработка индивидуального плана развития (ИПР). Проектировочный: Совместная реализация ИПР: посещение занятий, консультации, участие в мастер-классах; Акцент на формирование стиля деятельности и методических компетенций.

Контрольно-оценочный:	
Анализ прогресса (портфолио, самоанализ);	
Подготовка к аттестации и рефлексия результатов.	
Инструменты	Тренинги педагогического общения (упражнения на эмпатию, невербальную коммуникацию); Структурированные и с мероприятиями и сроками; Анкеты обратной связи (выявление трудностей, потребностей в поддержке).
Результаты	Успешная аттестация молодых специалистов (например, выход на категорию); Рост их методической грамотности и уверенности; Закрепление кадров в колледже.
Формула успеха	Активное использование тренинговых методов (мозговой штурм, ролевые игры); Четкая цикличность (диагностика → план → реализация → оценка); Гибкость моделей взаимодействия (поддержка, коррекция, снятие барьеров).

От адаптации к инновациям: четыре ступени роста



Кузнецова Татьяна Геннадьевна

учитель начальных классов и географии Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа м. Знаменка Яранского района Кировской области»

Цель	Поэтапное профессиональное становление молодого педагога через адаптацию, развитие методической компетентности и внедрение инноваций
Ключевые принципы	Поэтапность (4 ступени роста). Индивидуализация под запросы педагога. Практико-ориентированность (через открытые уроки, кейсы). Коллегиальность (вовлечение в методические объединения).
Этапы работы	Адаптация (1 год): Диагностика затруднений (анкеты №1-2). Помощь в ведении документации, составлении рабочих программ. Взаимопосещение уроков. Методическое укрепление (2 год): Освоение современных технологий (деятельностный подход). Разработка технологических карт уроков. Участие в мастер-классах, РМО. Инновации (3 год):

	Внедрение цифровых ресурсов ("Точка роста"). Проведение интегрированных уроков (биология + география). Публикации на профессиональных платформах (Инфоурок). Самореализация (4 год): Подготовка к аттестации на категорию. Участие в конкурсах ("Мой лучший урок"). Руководство проектами (кружок "Зазеркалье").
Инструменты	Диагностика: Анкеты, собеседования Практика: Взаимопосещение уроков, кейс-метод, технологические карты. Методическая поддержка: Индивидуальные консультации, мастер-классы. Документация: Памятки для классного руководителя, планы самообразования.
Результаты	Качество знаний: Химия — 72,7%, биология — 85,7% (2023-2024). Достижения педагога: Победитель районного конкурса программ внеурочной деятельности Призёр конкурса "Мой лучший урок" (2024). Публикации Ученики: Победители олимпиад (ВОШ, "Олимпис"). Успешная аттестация на I категорию (2024).
Формула успеха	Долгосрочность (3-4 года) с четкими этапами. Фокус на инновации: Цифровые ресурсы, интегрированные уроки. Карьерный рост: От адаптации до руководства "Точкой роста". Измеримость: Конкретные показатели успеваемости и конкурсные достижения. Поддержка самореализации: Помощь в публикациях, аттестации, конкурсах.

Пять граней роста: доверие, творчество, любовь, преемственность, мастерство



Янаева Светлана Васильевна

учитель биологии и географии Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский физико-математический лицей»

Цель Создание комфортной профессиональной среды для успешной адаптации молодого педагога, повышения его компетенций и эффективного решения педагогических задач с применением современных технологий

Ключевые принципы	Доверие и взаимопомощь — интеграция в коллектив, поддержка. Творчество — развитие креативных подходов в обучении. Личностный рост — формирование профессиональных качеств и мотивации. Преемственность — передача педагогического опыта. Любовь к детям — подготовка к роли классного руководителя.
Этапы работы	Интеграция — знакомство с традициями лицея, участие в мероприятиях (педсоветы, завтрак с директором). Творчество — разработка интерактивных уроков, ведение предметных групп, конкурсы. Развитие компетенций — тренинги, стажировки, конкурсы. Методическая преемственность — взаимопосещение уроков, анализ занятий, работа с документами. Работа с детьми — подготовка к классному руководству, взаимодействие с родителями.
Инструменты	SMART-цели для планирования. Цифровые платформы: «Сферум», «Ассистент преподавателя». Диагностика: анкеты, «колесо баланса», видеоанализ занятий. Креативные методы: арт-техники, кейсы, мозговые штурмы
Результаты	Для педагога: рост методических навыков, уверенности, снижение стресса. Для учащихся: повышение мотивации через творческие форматы. Для лицея: укрепление командной культуры, преемственность поколений педагогов.
Формула успеха	Метафорическая модель («пять граней») вместо линейных этапов. Акцент на творчество (игры, квесты, цифровые ресурсы). ИИ-инструменты для объективного анализа уроков. Комплексная оценка по системе «5+» (самоанализ + обратная связь от наставника и администрации).

Подготовка молодых специалистов к профессиональным конкурсам

Тренер чемпионов: от страха к пьедесталу



Калимуллина Таньзиля Рашитовна

учитель биологии, химии, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы д. Четай Кильмезского района Кировской области

Цель	Подготовка молодых педагогов к участию в профессиональных конкурсах через формирование конкурсной компетентности и преодоление психологических барьеров.
Ключевые принципы	Практико-ориентированность: Акцент на алгоритмизацию подготовки (от изучения положения до публичных выступлений). Психологическая поддержка: Создание позитивной установки, снижение страха неудачи. Преемственность: Передача личного опыта наставника-победителя конкурсов. Совместное проектирование: Разработка индивидуальных "дорожных карт" для каждого педагога.
Этапы работы	Диагностика: Выявление затруднений (анкетирование), определение "точек роста". Планирование: Составление перспективного плана участия в конкурсах, анализ требований. Подготовка: Разработка уникальных "фишек" конкурсанта. Отработка самопрезентации и публичных выступлений. Репетиции с участниками конкурсов. Рефлексия: Анализ постконкурсных результатов, коррекция дальнейшей траектории.
Инструменты	"Дорожные карты": Пошаговые алгоритмы преодоления этапов (от "отрицания" до "профессиональной компетентности"). Анкеты: Диагностика барьеров (страх аудитории, нехватка времени, недостаток методической поддержки). Кейс-методы: Разбор реальных ситуаций затруднений. Кодекс наставника: Запрет на навязывание решений, поучения и диагнозы (принцип "сначала стреляй – потом рисуй мишень").
Результаты	Для педагогов: Победы подопечных в конкурсах ("Лучший учитель школы", всероссийские олимпиады). Системные эффекты: Рост мотивации к непрерывному самообразованию, формирование культуры конкурсного движения в школе. Личный пример: Наставник – действующий победитель региональных и всероссийских педагогических конкурсов.
Формула успеха	Конкурсная специализация: Узкая направленность на подготовку к профессиональным состязаниям. Психологический акцент: Работа со страхами (аудитория, неудача), формирование позитивного мышления. Метафоричность: Использование притч для иллюстрации принципов ("Стреляй – потом рисуй мишень"). Обратная связь: Постконкурсный анализ как "школа повышения квалификации", недоступная на курсах.

Вместе к победе: играющий тренер в деле



Елсукова Елена Александровна

учитель физической культуры, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» города Кирова»

Цель	Раскрытие личностно-профессионального потенциала молодого педагога через адаптацию, формирование профессиональных ориентиров и перспектив роста.
Ключевые принципы	Партнерство вместо иерархии (принцип Сократа); Взаимообучение ("играющий тренер"); Практико-ориентированное событийное погружение..
Основные модели	Партнерское: Совместный поиск решений через диалог (работа с родителями: ролевые игры, открытые уроки, семейные досуговые мероприятия). Ситуационное: Реализация гражданско-патриотических проектов (12 форматов: "Зарница", юнармейские отряды, уроки Мужества). "Играющий тренер": Совместное проведение мероприятий и конкурсов (например, агитбригады по ПДД, ЗОЖ, кибербезопасности).
Инструменты	Технология проблемного обучения (совместный анализ ситуаций); Обучение в сотрудничестве (обмен навыками: наставник → опыт, молодой педагог → цифровые инструменты); Мастер-классы по тайм-менеджменту (чек-листы, приемы лягушка / слон).
Результаты	Публикации и победы молодого педагога на всероссийских конкурсах Обобщение опыта на педсоветах; Участие в городском конкурсе "Наставник + молодой педагог = команда"
Формула успеха	Акцент на неформальных практиках (семейные праздники, КВН); Двусторонняя benefit-модель (наставник осваивает digital-инструменты); Интеграция утилитарных навыков (управление временем через мастер-классы).

Реверсивное наставничество и командные модели

Сила сообщества: растим профессионалов вместе



Ноговицына Анастасия Евгеньевна

воспитатель Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Рябинка – центр развития ребенка» г. Омутнинска Кировской области

Цель	Создание единого образовательного пространства для развития профессиональной компетентности педагогов через наставничество
Ключевые принципы	Коллегиальность: Обмен опытом между педагогами разных районов. Практико-ориентированность: Акцент на мастер-классы, открытые мероприятия. Системность: Единая платформа для непрерывного роста. Психологическая поддержка: Создание комфортной среды для самореализации.
Этапы работы	Диагностика потребностей: Анализ кадрового состава (возраст, стаж, квалификация). Выявление дефицита компетенций у молодых специалистов. Создание РМО: Организация районного методического объединения для наставников и молодых педагогов. Проведение заседаний в интерактивных форматах: Педагогические игры, тренинги. Мастер-классы (например, «Дневник достижений») Деловые игры («Через тернии к звездам») Окружные мероприятия: Марафоны педагогических практик (открытые занятия, исследовательская деятельность). Педагогические регаты (проектирование развивающей среды). Совместные мероприятия с другими РМО. Распространение опыта: Публикации, выступления на конференциях. Участие в конкурсах («Школа молодого воспитателя»).
Инструменты	Интерактивные методы: технология критического мышления, кейс-метод, мини-тренинги. Нетрадиционные форматы: педагогическая игра «Я — наставник!», тренинги по профилактике эмоционального выгорания. Рефлексивные практики: «Дневник достижений», самоанализ занятий.
Результаты	Для педагогов:

Формула успеха	56% молодых специалистов аттестованы на I категорию.
	Рост участия в конкурсах, конференциях, семинарах.
	Для системы образования:
	Внедрение современных технологий (критическое мышление, проектная деятельность).
	Повышение качества образовательных услуг.
	Личные достижения наставляемых:
	Должности старших воспитателей, заведующих ДОУ.
	Масштабируемость: Охват трёх районов (Омутнинский, Афанасьевский, Верхнекамский).
	Инновационность: Использование игровых и рефлексивных методов.
	Устойчивость: Поддержка на всех уровнях (от молодых специалистов до руководителей ДОУ).
	Социальный эффект: Снижение профессиональной изоляции, формирование сообщества.
	Практическая значимость: Решение кадровых проблем через подготовку конкурентоспособных педагогов.

«Ступеньки роста» с реверсивным наставничеством



Ожегина Татьяна Михайловна

старший воспитатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Солнышко» д. Ичетовкины Афанасьевского муниципального округа Кировской области

Цель	Создание целостной системы для профессионального роста молодых педагогов, их адаптации в коллективе и успешного вхождения в профессию
Ключевые принципы	Согласованность (совместное решение задач). «Выращивание» (поэтапное развитие личности). Саморазвитие и рефлексивность. Доброжелательность и психологическая поддержка. Самоопределение (осознание возможностей).
Этапы работы	Рассказ: Диагностика трудностей, правовое и методическое информирование. Демонстрация: Обучение через открытые занятия, консультации, мастер-классы. Совместная деятельность: Организация мероприятий с детьми и родителями, участие в конкурсах. Самостоятельная практика с поддержкой: Выполнение задач с консультацией наставника. Трансляция опыта: Публичные выступления, менторство для коллег.

Инструменты	Традиционные: методические консультации, взаимопосещения, тренинги. Инновационные: коучинг, кейс-метод, «открытое пространство», квик-настройка (эмоциональная подготовка). Программа «Ступеньки роста».
Результаты	Сокращение профессиональных затруднений у молодых педагогов. Повышение квалификационных категорий. Активизация участия в конкурсах и методических объединениях. Формирование уверенности, адаптация в коллективе
Формула успеха	Комбинация индивидуального и группового наставничества (Школа молодого педагога). Акцент на психологическую поддержку и эмоциональную стабильность. Внедрение реверсивного наставничества: молодые педагоги обучают опытных коллег новым технологиям. Системно-деятельностный подход, ориентированный на практику.

Я = команда



Половникова Алеся Александровна

учитель физической культуры, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 47» города Кирова

Цель	Формирование устойчивого педагогического коллектива через адаптацию молодого специалиста, взаимный профессиональный рост и командную интеграцию
Ключевые принципы	Равноправное партнёрство (модель "педагог-педагог"). Командная идентичность ("Я = КОМАНДА"). Практико-ориентированное взаимодействие. Поддержка психологической стабильности. Преемственность традиций и инноваций.
Этапы работы	Адаптация: Знакомство со школой, методическая/психологическая поддержка, диагностика потребностей. Обмен опытом: Взаимопосещение уроков, совместные занятия, анализ практик ("равный-равному"). Коллективные проекты: Создание школьного спортивного клуба (ШСК) с вовлечением педагогов, учеников, родителей.

	Командообразование: Участие в спартакиадах, интеллектуальных играх ("СпорУм"), укрепление межличностных связей.
	Результативность: Достижение личных и коллективных профессиональных успехов.
Инструменты	Диагностические анкеты ("Мои страхи", "Я как есть"). Карты анализа уроков, взаимопосещения. Совместные мероприятия: спортивные праздники, турниры, выезды. Проектная деятельность (ШСК "47 ВЫСОТА"). Нетрадиционные форматы: обмен классами, квиз-игры, спарринги.
Результаты	Глубокая интеграция молодого педагога в коллектив. Развитие ШСК с участием всех субъектов образовательного процесса. Победы в городских спартакиадах педагогов. Профессиональный рост наставляемого (тренерство, вожатская деятельность). Формирование реверсивного наставничества (молодой специалист обучает коллег).
Формула успеха	Акцент на спортивно-командную деятельность как инструмент сплочения. Баланс традиций школы и инновационных практик. Двусторонняя выгода: рост как молодого педагога, так и наставника. Трансформация наставляемого в самостоятельного наставника.

Гибкие форматы поддержки и мотивации

Игра «Я – наставник»: мотивируй, поддерживай, расти



Тарасова Галина Петровна

воспитатель Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 5 «Родничок» пгт. Песковка Омутнинского района Кировской области

Цель	Обеспечение успешной адаптации молодого педагога в ДОУ и стимулирование профессионального роста через мотивацию и практическую поддержку
Ключевые принципы	Индивидуализация (персональные образовательные траектории). Элективность (свобода выбора целей, методов, ресурсов). Непрерывность (взаимосвязь работы и самообразования).

Этапы работы	Актуализация результатов (внедрение опыта в практику).
	Рефлексивность (осознанное профессиональное развитие).
	Адаптация: Диагностика затруднений, знакомство с нормативной базой ДОУ.
	Планирование: Разработка индивидуального плана наставничества на основе выявленных потребностей.
	Реализация: Обучение через практику (открытые занятия, мастер-классы).
Инструменты	Контрольно-оценочный: Анализ результатов, обратная связь, коррекция ошибок.
	Традиционные: консультации, практикумы, взаимопосещения занятий.
	Инновационные:
	Авторская игра «Я — наставник» (отработка навыков через игровые сценарии).
	«Минутки общения» (краткие мотивационные встречи).
Результаты	ИКТ-технологии (дистанционное взаимодействие, автоматизация отчётности).
	Психологическое сопровождение (тренинги по управлению стрессом).
	Формирование устойчивой мотивации молодого педагога.
	Освоение навыков самостоятельной работы (планирование, проведение мероприятий).
	Успешная публичная презентация опыта (фестивали, конкурсы).
Формула успеха	Сокращение профессиональных затруднений, адаптация в коллективе.
	Акцент на мотивацию: Использование ИКТ, вовлечение в конкурсы, демонстрация успешных кейсов коллег.
	Игровая технология: Авторская настольная игра моделирует реальные этапы наставничества, развивая креативность и командные навыки.
	Алгоритмизация работы: Шаблоны, памятки, чек-листы для снижения стресса у новичков.
	Гибкое взаимодействие: Правила «четкость + прозрачность + обратная связь» для построения доверительных отношений.

Минута на совет: точечная помощь по запросу



Тарасова Татьяна Николаевна

учитель истории и обществознания Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов г. Кирс Верхнекамского района»

Цель	Оперативное преодоление профессиональных затруднений педагогов через точечную экспертную поддержку в конкретных ситуациях
Ключевые принципы	Практико-ориентированность (решение актуальных задач: урок, аттестация, конкурс). Адресность (поддержка по запросу наставляемого). Краткосрочность (взаимодействие от 1 минуты до нескольких часов). Добровольность (неформальный волонтерский характер).
Этапы работы	Инициация запроса: Педагог формулирует конкретную проблему (например, составление АООП для детей с ОВЗ). Экспресс-встреча: Обмен опытом в формате консультации, мастер-класса или тренинга. Практическое применение: Наставляемый внедряет полученные инструменты в работу. Обратная связь: Корректировка решений при необходимости (необязательный этап).
Инструменты	Консультации: Помощь в оформлении документов, подборе методик. Мастер-классы: Демонстрация приёмов (например, оценка монологических ответов). Тренинги: Отработка навыков (работа в группах, ИКТ-инструменты). Совместный анализ: Разбор ВПР, исследовательских работ, конкурсных материалов.
Результаты	Количественные: 37% педагогов школы вовлечены (28 учителей), проведено 48 консультаций, 23 тренинга, 22 мастер-класса (2021-2024 гг.). Качественные: Развитие ключевых компетенций (предметных, управленческих, ИКТ). Снижение эмоционального выгорания (через техники релаксации, командные активности). Повышение эффективности образовательного процесса (подтверждено успехами учеников в олимпиадах, конкурсах).
Формула успеха	8 тематических направлений поддержки: «Мы-историки»: Активные формы обучения. «Мы-специалисты»: Работа с детьми с ОВЗ. «Мы-исследователи»: Проектная деятельность. «Мы-патриоты»: Патриотическое воспитание. «Мы-информатики»: Цифровые платформы. «Мы-профессионалы»: Подготовка к аттестации. «Мы-жюри»: Оценочная деятельность. «Мы-команда»: Эмоциональная разгрузка.

Гибкость форматов: Очные/дистанционные сессии, индивидуальные и групповые взаимодействия.

Эмоциональная поддержка: Техники релаксации («Большое дерево»), спортивные секции для педагогов.

Раздел 2. Инструментарий педагога-наставника

В данном разделе представлены практические инструменты, непосредственно взятые из реального опыта педагогов-наставников Кировской области — участников конкурса «Учитель года» (их лучшие практики детально описаны в первом разделе сборника). Вы найдете готовые к использованию шаблоны (анкеты, чек-листы), методики планирования, адаптации в коллективе и организации учебной деятельности, которые доказали свою эффективность в конкретных кейсах: анкеты диагностики из практик О.В. Алыповой, Т.Г. Кузнецовой, чек-листы анализа уроков и родительских собраний, применяемые в системах В.В. Зориной, Т.Н. Тарасовой, модели оценки эффективности, используемые Н.В. Теплых, С.В. Янаевой, памятки по предотвращению выгорания, разработанные на основе опыта Л.Г. Самигуллиной и др.

Материалы апробированы в реальных условиях и адаптированы под разные уровни образования, позволяя наставнику быстро внедрять проверенные решения.

Полное описание практик наставничества с примерами практических инструментов можно посмотреть по ссылке: <https://clck.ru/3Mgw3L> или QR-коду.



Диагностика профессиональных затруднений

Диагностика профессиональных затруднений выявляет реальные, а не кажущиеся пробелы, позволяет наставнику точно спланировать поддержку, избегая шаблонных решений. Молодому педагогу дает объективную картину роста, снижает тревожность. Инструменты (анкеты, тесты) экономят время обеих сторон и повышают эффективность наставнической деятельности.

Ниже приведены несколько примеров по данному направлению.

Анкета «Изучение затруднений в работе молодого педагога»

Вариант 1

№	Вид деятельности	Самооценка			
		Умею	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Не умею
1.	Выбор норм оценки результатов деятельности воспитанников				
2.	Анализ и трактовка содержания ФГОС ДО				
3.	Применение теоретических концепций воспитания				
4.	Выявление индивидуальных особенностей детей				
5.	Применение знаний возрастных особенностей детей				
6.	Планирование самообразования и повышение педагогического мастерства				

7.	Выбор критериев и показателей для анализа деятельности детей				
8.	Структурирование занятия				
9.	Выбор соответствующего метода или приема для реализации целей занятия				
10.	Постановка цели и задач занятия				
11.	Использование технических средств в процессе организации образовательной деятельности				
12.	Организация работы детей на занятии				
13.	Выбор и применение эффективных методик и технологий взаимодействия с детьми				
14.	Создание позитивной коммуникации с детьми, умение слушать ребенка и вызывать доверие у детей				
15.	Создание позитивной коммуникации с родителями воспитанников				
16.	Взаимодействие с коллегами				

Вариант 2

1. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности?

- познавательное развитие
- изобразительная деятельность
- обучение грамоте
- развитие элементарных математических представлений

2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- материальные условия
- большое количество детей в группе
- отсутствие единых требований к ребенку со стороны воспитателя и родителей
- недостаточная методическая помощь со стороны руководства
- недостаток педагогического опыта
- нехватка методической литературы

3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

- Да
- Нет
- Не знаю

4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?

- на занятиях
- в игровой деятельности
- в труде
- в художественной деятельности

5. Какие трудности вы испытываете в организации работы по умственному воспитанию? Оцените, пожалуйста, по 10-бальной системе, в какой степени у вас сформированы гностические умения:

- знание особенностей эмоционального развития дошкольника и умение его изучать
- умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка

- умение изучать и развивать способности своих воспитанников
- умение диагностировать волевое развитие ребенка
- умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение
- умение анализировать опыт других воспитателей с целью перенесения в собственную педагогическую деятельность

6. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

- в прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
- в методических консультациях по отдельным разделам
- в просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
- в знакомстве с передовым педагогическим опытом

7. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время?

Планирование работы наставника

Планирование превращает хаотичную помощь в системную дорожную карту. Четкий план дает молодому педагогу предсказуемость, а наставнику – критерии контроля. Предотвращает «выгорание дуэта» за счет этапности и реалистичных сроков. Готовые шаблоны ускоряют старт работы.

Планирование работы наставника с молодым педагогом

Этап	Адаптационный	Проектировочный, основной	Контрольно-оценочный
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого учителя (план самообразования, индивидуальный план развития)	Сформировать потребность у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных ранее	Сформировать у молодого педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы работы	индивидуальная	индивидуальная, групповая	индивидуальная, групповая, коллективная
Диагностика	Входная – на выявление уровня готовности к выполнению профессиональных задач, затруднений	Текущая – с целью своевременной корректировки	Итоговая – для анализа результатов
Методы, средства	Диагностика, посещение наставником	Внесение изменений в индивидуальный план	Педагогическая рефлексия, участие в

	уроков молодого педагога, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в ВОП; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	работы. Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание "Портфолио", работа с психологом. Методы: информационные (работа в "Школе молодого педагога" педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование	профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых педагогов, подготовка к конкурсам, конференциям, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер классы, проблемно деловые, рефлексивно деловые игры)
--	--	--	---

План работы с начинающими специалистами

Сроки	Мероприятия
сентябрь	1. Организационные мероприятия: -знакомство с задачами школы; -положение наставничества; - анкетирование -знакомство с оформлением документации. 2. Работа с документацией: -ознакомление с нормативной правовой документацией; -помощь в составлении рабочих программ по предмету; -помощь в составлении плана воспитательной работы, папки классного руководителя. 3.Посещение уроков начинающих педагогов с целью оказания методической помощи.
октябрь	1. Посещение уроков у наставника и опытных педагогов. 2.Распределение открытых уроков и внеклассных мероприятий, составление личного перспективного плана работы.
ноябрь	1.Анализ открытых уроков и мероприятий. 2.Посещение уроков начинающих педагогов и анализ с целью оказания методической помощи 3.Организация взаимопосещений уроков. 4.Обучение самоанализу.
декабрь	1.Посещение уроков начинающих педагогов и анализ с целью оказания методической помощи. 2.Организация взаимопосещений уроков. 3.Обучение самоанализу.
январь февраль	1.Мастер-класс «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе».

	2.Посещение уроков и их анализ.
март	1.Внеурочная деятельность учителя. Как подготовить внеклассное мероприятие. 2.Анализ внеклассных мероприятий с самоанализом и анализом.
апрель	1.Организация работы на уроке с различными категориями учащихся. Индивидуальная работа. 2.Открытые уроки в рамках начальной школы.
май	1.Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе. 2.Подведение итогов стажировки.. 3.Отчеты наставника о работе с начинающими педагогами.

Индивидуальный план развития под руководством наставника

№	Мероприятия	Сроки	Планируемый результат
первый год работы молодого педагога			
1.	Проведение самодиагностики на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.	Сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития
2.	Проведение беседы с наставником для уточнения зон развития	Сентябрь	Сформулирован перечень тем, консультаций с наставником
3.	Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление рабочих программ. Практикум «Ведение школьной документации»	Сентябрь	Составлены рабочие программы по биологии, химии
4.	Совместная разработка конспектов занятий, планов уроков	Сентябрь	Предложены памятки структуры урока по ФГОС
5.	Посещение уроков и внеурочных занятий, их анализ	Октябрь	Проведен анализ посещенных уроков и занятий
6.	Консультация о ведении электронного журнала и дневника.	Октябрь	Уверенное владение навыками ведения электронного журнала
7.	Консультация по разработке плана самообразования	Октябрь	Оказана помощь в выборе темы и разработке плана
8.	Практическое занятие «Как составить технологическую карту урока»	Ноябрь	Составлена технологическая карта урока
9.	Посещение молодым учителем уроков опытных учителей	Декабрь	Проведен анализ уроков
10.	Консультация «Как составить самоанализ урока»	Январь	Изучены методы самоанализа урока.
11.	Консультация по работе с детьми с ОВЗ	Февраль	Оказана помощь в работе с детьми ОВЗ
12.	Организация взаимодействия с родителями	Март	Оказана помощь по взаимодействию с родителями
13.	Участие в заседании РМО учителей естественнонаучного цикла, тема «Современные образовательные	Апрель	Рассмотрены образовательные технологии

	технологии. Технология деятельностного метода»		
14.	Оказание помощи в подготовке выступления на Педсовете «Современные образовательные технологии. Технология системно-деятельностного подхода на уроках биологии и химии»	Апрель	Оказана помощь в подготовке выступления
15.	Оказание помощи в подготовке и проведении открытого школьного занятия кружка «Зазеркалье» по теме «Волшебный колодец»	Май	Оказана помощь в подготовке и проведении занятия.
16.	Анкетирование на выявление затруднений молодого учителя	Май	Выявлены затруднения по окончанию первого учебного года
второй год работы молодого педагога			
1.	Консультация по поводу работы с конструктором программ	Август	Составлены рабочие программы на основе конструктора программ
2.	Освоение методики составления технологической карты урока	Сентябрь	Изучена методика составления технологической карты
3.	Оказание помощи в подготовке открытого занятия внеурочной деятельности «Практическая биология»-«Определение рН растворов с использованием электрода рН цифровой лаборатории "Точка роста»	Сентябрь	Оказана помощь в подготовке открытого занятия
4.	Практикум «Домашнее задание»	Октябрь	Даны рекомендации
5.	Мастер-класс «Типы и формы уроков»	Ноябрь	Ознакомлена с типами и формами уроков
6.	Организация работы с неуспевающими	Декабрь	Даны рекомендации по работе с неуспевающими
7.	Беседа «Дифференцированный подход с одарёнными детьми»	Январь	Ознакомлена с дифференцированным подходом
8.	Совместное проведение классного часа «Вперед, мальчишки!»	Февраль	Анализ мероприятия
9.	Анализ проблем классного руководителя-кейс-метод	Февраль	Проанализированы проблемные ситуации
10.	Работа с цифровыми образовательными ресурсами	Март	Использование на уроках понравившихся средств
11.	Подведение итогов за учебный год	Апрель	Коррекция затруднений
12.	Составление анализа воспитательной работы за год	Май	Оказана помощь в составлении анализа воспитательной работы
третий год работы молодого педагога			
1.	Составление рабочих программ по предметам ООО, СОО, программ внеурочной деятельности	Август	Составлены рабочие программы

2.	Консультация по созданию рабочей программы по воспитательной работе	Сентябрь	Составлена рабочая программа по воспитательной работе
3.	Практикум «Как подготовить выпускников к успешной сдаче экзаменов»	Октябрь	Проведена консультация и даны рекомендации
4.	Посещение уроков у опытных педагогов школы	Ноябрь	Проведен анализ уроков
5.	Участие в РМО учителей химии и биологии -открытый урок химии в 11 классе «Гидролиз органических и неорганических соединений»	Декабрь	Оказана помощь в разработке урока
6.	Консультация по правилам размещения разработок на сайте «Инфоурок»	Январь	Проведена консультации по правилам размещения разработок в СМИ
7.	Оказание помощи в прохождении курсовой подготовки «Реализация требований обновленных ФГОС ООО, ФГОС СОО в работе учителя химии»	Февраль	Оказана помощь в тестировании
8.	Консультация по созданию портфолио результативности работы учителя	Март	Ознакомлена со структурой портфолио
9.	Консультация по составлению плана открытого урока для участия в VIII районном конкурсе открытых уроков «Мой лучший урок (занятие)»	Апрель	Оказана помощь в составлении плана урока
10.	Участие молодого педагога в VIII районном конкурсе открытых уроков (занятий) «Мой лучший урок (занятие)»	Апрель	Успешное участие
11.	Подготовка материалов к аттестации	Май	Сформирован пакет документов
12.	Итоговое анкетирование.	Май	Собеседование. Подведение итогов.

Адаптация в коллективе

Успешная интеграция в педагогическом коллективе снижает риск ухода из профессии. Памятки и тренинги учат молодого педагога выстраивать отношения с коллегами, родителями, администрацией. Наставник получает инструменты для создания психологической безопасности. Результат: команда вместо «одинокое новичка».

Изучение условий профессиональной деятельности молодого учителя

Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности.

1. Нравится ли Вам работать в данном образовательном учреждении? Почему?
2. С каким настроением чаще всего Вы идете на работу? Почему?
 - Хорошее
 - Доброжелательное

- Удовлетворительное
- Плохое
- Безразличное

3. С какими трудностями Вы встретились в первый год своей работы?

- Организация и проведение учебных занятий
- Отсутствие дисциплины в классе
- Отношения с коллегами
- Отношения с родителями
- Проведение классных мероприятий
- Проведение родительских собраний
- Организация процесса самообразования
- Другие трудности

4. Какие условия созданы педагогическим коллективом и администрацией, чтобы Вы чувствовали себя комфортно:

- Выделена рабочая зона
- Своевременное методическое информирование
- Удобное время работы методического кабинета
- Помощь опытных педагогов
- Гибкий режим работы
- Четкое определение полномочий, должностных обязанностей
- Доброжелательная атмосфера в коллективе

5. Как складываются Ваши отношения с коллективом:

- С первого дня не обращают внимание
- Настроены не дружелюбно
- Не хотят помогать
- Приняли доброжелательно
- Оказывают моральную поддержку
- Оказывают практическую помощь
- Приглашают на занятия
- Помогают решать педагогические задачи
- Рекомендуют методы и примы
- Делятся опытом
- Ждут от Вас практических советов
- Не нуждаются в помощи коллег

Памятка по созданию благоприятного психологического климата в коллективе

1. Развивайте в себе такое качество, как терпимость к другим людям: коллегам, воспитанникам, их родителям.

2. Избегайте критиковать других, лучше действительно попытайтесь понять поведение другого человека.

3. Учитесь снимать эмоциональное напряжение после рабочего дня; боритесь с эмоциональным выгоранием.

4. Радуйтесь успехам своих коллег, тогда при вашем успехе за вас будет кому порадоваться.

5. Избегайте ненужной конкуренции. Ставьте перед собой реальные цели.

6. Находите время для развлечений, хобби. Встречайтесь с коллегами в неформальной обстановке – это способствует сплочению с коллективом.

7. Ведите здоровый образ жизни: не забывайте о пользе физических нагрузок, прогулках на свежем воздухе и полезной пище.

Рекомендации молодому специалисту для успешной адаптации в коллективе сотрудников

1. Принять помощь наставника. Педагоги со стажем могут помочь молодому специалисту через обмен опытом и совместную деятельность.
2. Участвовать в мероприятиях по сплочению коллектива. Это могут быть индивидуальные и групповые консультации, семинары-практикумы, психологические тренинги. Такие мероприятия помогают снять эмоциональное напряжение, развить чувство сотрудничества и коллективизма, повысить уверенность в себе и взаимопонимание между педагогами.
3. Получать положительную оценку своего труда. Похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность и повышает интерес к делу.
4. Изучать опыт работы коллег. Можно повышать свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия.
5. Учитывать личностные особенности. Характер, темперамент, самооценка и другие характеристики влияют на работу специалиста в целом, особенно на взаимодействие с членами коллектива, детьми и родителями.
6. Организовать свое рабочее время в соответствии с принятыми в ДОУ нормами и правилами.
7. Четко определить свои функции и обязанности.
8. Полезно выяснить, в чем заключаются обязанности других членов коллектива. Чтобы вы могли определить, как наилучшим образом взаимодействовать с другими работниками для взаимной пользы.
9. Быть готовым к обучению. Каждый человек на новом месте проходит стадию ученичества, так как новая работа имеет свою конкретную специфику.
10. Выдержать поведенческие стандарты, сложившиеся в коллективе: время прихода и ухода, манера одеваться, содержание рабочего места, обед и т.д.
11. Быть организованным и уверенным в себе человеком.

Памятка по адаптации молодого специалиста

Компоненты адаптации	С чем работать?	Как работать?
Интеграция в коллективе школы	Знакомство с нормами учреждения, внутренними документами, уставом и правилами школы; помощь в освоении локальных нормативов (отчетность, электронный журнал, учебные планы); информирование о правах и обязанностях педагога (включая юридические аспекты работы)	Включение в коллектив (представление коллегам, знакомство с административным аппаратом школы, участие в педсоветах и планерках, школьных мероприятиях); освещение особенностей корпоративной этики в школе; объяснение норм профессиональной этики, правил взаимодействия с учениками и коллегами
Методическая поддержка	Особенности работы в конструкторе рабочих программ; материально-технические	Посещение уроков молодого педагога с последующим анализом и рекомендациями;

	возможности школы; изучение инструктажей ТБ различных модулей; совместное планирование уроков, разработка поурочных материалов, конспектов, технологических карт; обучение современным педагогическим технологиям (игровые методы, проектная работа, ИКТ).	демонстрация эталонных уроков с ответами на возникшие вопросы (наставник показывает свой опыт).
Психолого-педагогическая помощь	Снижение стресса, укрепление уверенности в себе; обучение тайм-менеджменту, балансу работы и отдыха; преодоление профессиональных фобий и профилактика эмоционального выгорания.	Советы по управлению классом, разрешению конфликтов, мотивации учеников; поддержка в работе с родителями учеников (подготовка к собраниям и встречам, коммуникативные стратегии); формирование личности учителя, собственной позиции
Развитие профессиональных компетенций и формирование индивидуального стиля	Рекомендации по курсам повышения квалификации, вебинарам, литературе; участие в методических объединениях, мастер-классах, конференциях; подготовка к аттестации, оформление портфолио, заполнение листа самоанализа	Выявление сильных сторон педагога и зон роста; помощь в выборе педагогической «ниши» (направление работы, внеурочная деятельность, новые технологии).

Организация образовательной деятельности

Конкретные чек-листы и памятки (подготовка урока, анализ занятия) заменяют абстрактные советы, помогают молодому педагогу избежать ошибок в первый год, а наставнику дают структуру для обратной связи. Акцент на ФГОС и практико-ориентированность – залог качества образования.

Чек-лист «Организация образовательной деятельности с детьми»

№	Содержание деятельности педагога	Оценка		
		Полностью соответствует	Соответствует частично	Не соответствует
1.	<i>Постановка цели и задач учебного занятия</i>			
	цель конкретна, измерима, достижима, ориентирована на результат			
	задачи отражают программное содержание и включают три аспекта: обучающий, развивающий, воспитательный			
2.	<i>Вводная часть: мотивация деятельности детей</i>			
	педагог переключает внимание детей на предстоящую деятельность, стимулирует интерес к			

	ней, создает эмоциональный настрой, дает точные и четкие установки на предстоящую деятельность			
	педагог мотивирует детей на включение в познавательную (или игровую) деятельность при помощи проблемной или игровой ситуации			
3.	<i>Основная часть занятия</i>			
	педагог активизирует мышление детей при помощи поисковых и проблемных вопросов			
	педагог использует дидактические игры			
	педагог вовлекает детей в различные виды деятельности			
	педагог поддерживает и поощряет инициативу детей			
	в процессе деятельности дети овладевают новыми знаниями и способами действия			
	педагог применяет приемы, которые направлены на обогащение творческого воображения, мышления, памяти и речи детей			
	педагог рационально использует пространство группы			
4.	<i>Заключительная часть занятия</i>			
	педагог оказывает помощь детям в осмыслении собственной деятельности и личных достижений (вместе обсуждают, соответствует ли результат цели, ожиданиям в начале занятия (У нас получилось? У тебя получилось?); какие моменты требуют коррекции (Что хотели бы исправить?); содержание (Что узнали? О чем расскажете дома?); способы, последовательность деятельности (Как достигли результата?); отношение к происходящему (с каким настроением работали?); перспективы деятельности (Что еще можно сделать? Узнать?)).			

Памятка молодому учителю при подготовке к уроку

1. Определите учебно-воспитательные задачи целой темы.
2. Продумайте, какие из них будут решаться на данном уроке, что главное в материале урока.
3. Изучите методические пособия к проведению урока.
4. Серьезно продумайте методические задачи учебника и возможного сочетания темы с задачами урока.
5. Не забудьте, что УВП в целом и его важнейшая часть - урок, подчиняются объективным законам дидактики и педагогической психологии.
6. Решите, какие умения и навыки будете отрабатывать на данном уроке.
7. Все ли вами отработано из повторения для более глубокого изучения усвоения нового материала.
8. В плане четко отразите методы, приемы, средства обучения, композицию урока - это будет вашим творчеством.
9. Не забудьте о межпредметных связях, об основных знаниях, которые являются стержневыми в данном курсе.

10. Пусть ориентиром для вас служит обязательный минимум содержания образования по предмету. Нормы оценки знаний, умений и навыков должны быть известны и ученикам.

11. Показателем подготовленности к уроку служит выполнение домашней работы учеником.

12. Постарайтесь "примерить" свой урок не только ко всему классу, но и к разным ученикам. Как ликвидировать пробелы в их знаниях, как предупредить ошибки - это и есть индивидуальный подход, без которого не добиться глубоких и прочных знаний.

13. Подумайте, что завтрашние занятия были связаны со своей системой изучения той или иной темы. Пусть каждый урок - законченное целое, но он звено всего учебного и воспитательного процесса.

Взаимодействие с родителями

Самый стрессовый аспект для молодого педагога – работа с родителями. Готовые сценарии собраний, фразы-помощники и чек-листы снижают страх общения, анкеты для родителей помогают оценить прогресс. Наставник учит превращать конфликты в партнерство. Овладение этим навыком – важнейшее условие профессионального успеха молодого специалиста

Консультация для молодого специалиста по построению эффективного взаимодействия с родителями воспитанников

Как установить партнерские отношения с семьей каждого ребенка?

- помните, что ваша общая цель - объединить усилия для развития и воспитания детей;
- создайте атмосферу взаимопонимания, общности интересов, эмоциональной взаимоподдержки;
- поддерживайте уверенность родителей в собственных педагогических возможностях;
- поддерживайте доброжелательный стиль общения;
- научитесь чувствовать настроение родителей;
- создайте атмосферу взаимопомощи и поддержки семьи в сложных педагогических ситуациях;
- тщательно и серьезно готовьте даже небольшое мероприятие;
- не выносите суждений;
- не поучайте;
- все фразы должны быть корректны;
- не разглашайте «тайну»;
- не провоцируйте конфликты;
- научитесь преодолевать психологические барьеры общения с родителями, осуществляйте индивидуальный подход к ним в процессе общения;
- владейте методами изучения семьи и образовательных потребностей родителей;
- научитесь прогнозировать результаты развития ребёнка в семье, определять оптимальные пути его развития;
- научитесь ориентироваться в информации, отбирать необходимое для собственной работы с родителями, оценивать эффективность применяемых родителями методов воспитания детей в семье;
- научитесь организовывать традиционные и нетрадиционные формы общения с родителями, осуществлять педагогическое руководство и оказывать им действенную помощь;
- научитесь создавать в процессе общения с родителями атмосферу совместного творчества;

- научитесь владеть этикетными нормами речи и поведения;
- никогда не начинайте разговор с родителями с указания на отрицательные моменты в поведении их ребенка: отметьте сначала положительные факты;
- замечания, жалобы родителей, их сомнения, возражения выслушивайте внимательно и терпеливо;
- если есть необходимость указать на ошибки родителей, делайте это тактично;
- желательно давать точные, конкретные ответы, обоснованные советы, если не готовы сейчас – прямо об этом скажите;
- вселяйте в родителей веру в своего ребенка;
- не принижайте авторитет родителей, как бы ни был мал их опыт в воспитании детей;
- проявляйте высокий педагогический такт, искреннее уважение к родителям, деликатность, сдержанность, важно не оттолкнуть непродуманным вопросом;
- обсуждайте, что необходимо развивать и воспитывать в ребенке, подчеркните его индивидуальность, неповторимость.

**Чек-лист «Наблюдение за деятельностью молодого педагога
на родительском собрании»**

№	Содержание деятельности педагога	Оценка		
		Полностью соответ- ствует	Частично соответ- ствует	Не соответ- ствует
1.	<i>Постановка цели и задач родительского собрания</i>			
	Цель конкретна, измерима, достижима, ориентирована на результат			
2.	<i>Создание условий для проведения родительского собрания</i>			
	Определение актуальной темы собрания			
	Информация о собрании (объявление, плакат, приглашение)			
	Наглядность (выставки, стенды, демонстрационный материал и др.)			
	Структура и сценарий проведения родительского собрания содержат нетрадиционные приемы, игры			
	Присутствует раздаточный материал			
3.	<i>Проведение родительского собрания</i>			
	Приветствие родителей			
	Взаимодействие с родителями			
	Свободное общение			
	Доброжелательность, внимание к родителям			
	Обращение к родителям (по имени отчеству, по фамилии, обобщающие слова)			
	Общий тон собрания			

4.	Заключительная часть собрания			
	Подведение итогов			
	Рефлексия			
	Раздаточный материал (буклет, чек-листы, рекомендации и др.)			

Опросник по результатам наблюдения за деятельностью молодого педагога на родительском собрании

1. Как вы считаете, была ли актуальной для родителей тема собрания? Обоснуйте свой ответ.
2. Какую форму взаимодействия с родителями использовала педагог?
А) лекция
Б) конструктивный диалог.
3. Приведите примеры демонстрации педагогом уважительного отношения к родителям и поддержания равенства позиций между участниками беседы.
4. Обращалась ли педагог к жизненному опыту родителей? Приведите примеры.
5. Были ли предложены практические задания для родителей? Если да, то какие?
6. Оцените демонстрацию педагогом широкого кругозора и эрудиции.
7. Был ли этап рефлексии на собрании? Какой прием использовала педагог?

Оценка эффективности наставничества

Оценка эффективности наставничества не только позволяет определить прогресс молодого педагога, но и доказывает ценность труда наставника. Модель Кирпатрика (реакция, знания, поведение, результаты) заменяет субъективное «стало лучше». Анкеты для обоих участников выявляют слабые места программы наставничества. Без оценки невозможно улучшить систему и мотивировать наставников.

Оценка эффективности наставничества (модель Дональда Кирпатрика)

В своей модели Д. Кирпатрик предложил оценивать обучение по четырем критериям:

1. **Оценка реакции наставляемого, то есть оценка эмоциональной удовлетворенности.** Необходимость такой оценки основывается на постулате, что человек учится успешнее и с большей охотой, если испытывает положительные эмоции от обучения. Для того чтобы оценить степень удовлетворения сотрудника от наставничества, используются **анкеты**. Вопросы анкеты отражают: информированность о наставничестве; время, место и условия проведения; полезность наставничества; квалификацию наставника; возможность и готовность применять полученные знания в повседневной деятельности. Анкетирование проводят сразу по завершении обучения. Именно тогда есть возможность получить «чистую» информацию о качестве обучения.

2. **Оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний.** Оценка знаний путем сравнения того, что знал наставляемый до обучения и что усвоил в результате обучения. Наилучший способ оценки на данном уровне — **тесты**. Имеет смысл использовать один и тот же тест до начала обучения и после его завершения. Это даст возможность наглядно показать, что усвоил наставляемый. Проводить оценку полученных знаний лучше всего наставнику.

3. **Оценка изменения поведения.** На этом этапе основной акцент смещается в сторону вопроса: изменилось ли поведение наставляемого после работы с наставником? Стали ли его

занятия лучше, стал ли он лучше пользоваться образовательными сервисами и т. д. Результаты этого этапа могут дать информацию об эффективности наставничества. Кроме того, наставляемый, понимая, что его поведение оценивают, стремится показать себя с лучшей стороны. Это мотивирует человека к большим достижениям. Наблюдение за изменением поведения необходимо проводить: до начала взаимодействия с наставником; через 2 недели после его завершения; повторно через 2–3 месяца. Оценка может проводиться с помощью анкет, достаточно часто в подобных случаях используют метод «Тайный наблюдатель».

4. Оценка результатов деятельности подопечного для организации. Этот этап наиболее сложный. Данная оценка, по сути, позволяет выявить взаимосвязь наставничества и результатов наставляемого и повлиять на заинтересованность руководителей и сотрудников в дальнейшем использовании такой формы обучения.

Такая модель позволяет самостоятельно выбирать те уровни оценки, которые являются приоритетными. Возможность подстраивать модель под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель Кирпатрика крайне удобной для использования в организациях любого типа и масштаба.

Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы

Ф.И.О. _____

Эта анкета применяется для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались; -
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
-

другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
-

другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Ф.И.О. _____

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат. Оценка по шкале от 1 до 5.

1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?

2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?

3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?

4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?

5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?

7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:

- помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;
- освоение практических навыков работы;
- изучение теории, выявление пробелов в знаниях;
- освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства

8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?

9. Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:

- самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;

- самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;
- в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;
- личные консультации в заранее определенное время;
- личные консультации по мере возникновения необходимости;
- поэтапный совместный разбор практических заданий. Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации.

Учебное издание

**Реализация системы наставничества
в образовательных организациях
Кировской области**

Лучшие практики

Подписано в печать 21.08.2025. Формат 60×84 1/8
Бумага офсетная. Усл. печ. л. 6,05
Тираж 50 экз. Заказ

Кировское областное государственное образовательное автономное
учреждение дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Кировской области»
610046, Кировская обл., г. Киров, ул. Романа Ердякова, д. 23, к. 2
Тел.: 8 (8332) 25-54-42 (доб. 301) E-mail: rio@kirovipk.ru