Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 2 им. А.И. Исаевой»

г. Нефтеюганск

Проект **педагога-наставника   
в образовательной организации**

**на тему**

**«Поддержка и развитие профессиональных компетенций молодых/начинающих классных руководителей»**

Автор:

Незнайко Наталья Анатольевна

2025 год

Содержание

[Введение 3](#_Toc220180393)

[1 Практические рекомендации по внедрению проекта педагога-наставника 5](#_Toc220180394)

[2 Теоретические основы наставничества в образовательной деятельности 8](#_Toc220180395)

[3 Методические рекомендации по организации программы наставничества 10](#_Toc220180396)

[4 Формы взаимодействия педагога-наставника с подопечным 13](#_Toc220180397)

[5 Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации 16](#_Toc220180398)

[6 Критерии отбора педагогов-наставников и подопечных 19](#_Toc220180399)

[7 Методы сопровождения профессионального роста подопечных 23](#_Toc220180400)

[8 Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества 26](#_Toc220180401)

[Заключение 29](#_Toc220180402)

[Библиография 31](#_Toc220180403)

# Введение

Наставничество в образовательных организациях представляет собой специализированную деятельность, направленную на передачу опыта и профессиональных знаний от более опытных педагогов к молодым специалистам. В основе этой деятельности лежат субъект-субъектные отношения, при которых взаимодействие строится на взаимном уважении, поддержке и доверии. Такая модель концентрируется не только на передаче технических навыков, но и на формировании личностных, коммуникативных и педагогических компетенций, необходимых для успешной профессиональной реализации.

Актуальность проекта обусловлена сложностями, с которыми сталкиваются молодые педагоги в период адаптации к профессиональной среде. Недостаток практического опыта и поддержки снижает эффективность образовательного процесса и уменьшает мотивацию к постоянному профессиональному развитию. В условиях динамичных изменений в образовательной сфере необходимость системной поддержки молодых специалистов становится особенно важной. Наставничество становится одним из приемов решения этих задач, способствуя развитию профессиональных компетенций и повышая качество образовательной деятельности.

В рамках данного проекта предполагается рассмотреть теоретические основы наставничества, которые формируют концептуальную базу для последующего практического применения. Особое внимание уделяется методическим рекомендации по организации программ наставничества, разработанным на основе современных образовательных стандартов и регуляторных документов. Анализ практик взаимодействия педагога-наставника с подопечным позволит выявить оптимальные формы сотрудничества, учитывающие индивидуальные особенности каждого обучающегося.

Также проект охватывает этапы реализации программы наставничества, начиная с отбора участников – опытных педагогов и молодых специалистов, и заканчивая мониторингом эффективности и оценкой результатов. Важным аспектом является разработка критериев отбора, которые помогут обеспечить соответствие компетенций наставника потребностям подопечного и образовательной организации в целом. В рамках взаимодействия предусмотрены методы сопровождения, нацеленные на обеспечение систематической поддержки и развития подопечных, в том числе через организацию обратной связи и корректировку программных мероприятий.

Проект включает описание методов мониторинга, направленных на объективную оценку влияния наставничества на профессиональный рост и качество педагогической работы. Практические рекомендации, сформированные на основе анализа пилотных внедрений и теоретических положений, будут способствовать успешной интеграции программы в образовательный процесс. Таким образом, работа охватывает как теоретические, так и практические аспекты деятельности педагога-наставника, ориентируясь на развитие устойчивых профессиональных компетенций и повышение эффективности образовательной среды.

# 1 Практические рекомендации по внедрению проекта педагога-наставника

Для успешного запуска и поддержки программ наставничества в образовательных организациях рекомендуется организовать разработку персонализированных программ наставничества, которые должны учитывать специфику школы и индивидуальные потребности обучающихся. Эти программы следует утверждать на уровне образовательной организации и регулярно корректировать на основе поступающей обратной связи и мониторинга качества исполнения [4][1].

Назначение ответственного куратора за организацию и сопровождение программы является обязательным условием. Куратор обеспечивает системный контроль за ходом реализации, координирует взаимодействие наставников и наставляемых, организует необходимое обучение и поддерживает обмен опытом внутри коллектива. Такая централизованная функция позволяет повысить эффективность и устойчивость наставнической системы [1][13].

Наставнические пары и группы должны формироваться с учетом совместимости участников в профессиональном и личностном аспектах, а также с опорой на их роли и задачи. При этом важна гибкость: допустимо комбинировать индивидуальные и групповые формы, включая дистанционное взаимодействие, что расширяет возможности для регулярного обмена опытом и поддержки [18].

Обучение наставников навыкам активного слушания, формированию доверительных отношений и практикам конструктивной обратной связи должно стать неотъемлемой частью подготовки. Это способствует развитию атмосферы взаимного уважения и мотивации у наставляемых, что существенно повышает результативность программы [4].

Регулярный мониторинг эффективности программы, построенный на системном сборе обратной связи, анализе достижений и трудностей, а также формировании аналитических отчетов, обеспечивает возможность своевременной корректировки деятельности и повышения качества наставничества. Наряду с этим следует уделять внимание предупреждению возможных рисков, таких как буллинг, создавая безопасную и поддерживающую среду для участников [1][13].

Важным механизмом поддержки является вовлечение всего школьного сообщества — педагогов, родителей, выпускников и социальных партнеров. Создание эндаумент-фондов и других форм ресурсной поддержки способствует инновационному развитию программы и её устойчивому функционированию. Такие формы взаимодействия способствуют формированию долговременной культуры наставничества и стимулируют инициативы внутри организации [13].

Реализация программы наставничества должна рассматриваться как инструмент развития самостоятельности обучающихся, их метакомпетенций и коммуникативных навыков, что способствует социальному взаимодействию и интеграции в коллектив. Для этого рекомендуется активнее использовать практические формы работы: мастер-классы, совместное планирование и анализ педагогических ситуаций, творческие группы и проектные инициативы [4].

Дальнейшее развитие инициативы требует системного распространения успешных практик в региональных образовательных сетях, формирования методических объединений и включения наставничества в стратегические планы развития школ и регионов. Такое масштабирование поможет обеспечить долгосрочную эффективность, повысить качество педагогической среды и укрепить профессиональное сообщество [1][18].

Таким образом, комплексное и системное внедрение программ наставничества, подкреплённое целевой методологией и поддержкой всех участников образовательного процесса, создаёт устойчивую платформу для развития профессиональных компетенций и повышения качества образовательной деятельности в условиях современной школы.



Рисунок 1 — Структура управления внедрением программы педагога-наставника

# 2 Теоретические основы наставничества в образовательной деятельности

Наставничество в педагогике рассматривается как специфическая педагогическая технология, базирующаяся на субъект-субъектных отношениях между более опытным наставником и подопечным. В этих отношениях педагог-наставник выступает как активный субъект, обладающий знаниями, опытом и мудростью, который поддерживает и направляет обучающегося, учитывая его индивидуальные познавательные, психологические и эмоциональные потребности. Несмотря на современные тенденции к развитию субъектности обучающихся, именно педагог является реальным субъектом образовательного процесса, так как он создает образовательные программы и организует учебную среду, формируя основу для эффективного взаимодействия.

Суть субъект-субъектной модели наставничества заключается в равноправном диалоге, в котором наставник и наставляемый совместно принимают участие в образовательном процессе. Личностно-ориентированная направленность взаимодействия позволяет учитывать уникальные особенности каждого подопечного, формировать у него чувство собственного профессионального роста и ответственности за результаты деятельности. Такой подход формирует благоприятные условия для развития профессиональных компетенций и личностного становления молодых педагогов, способствуя их успешной интеграции в образовательную среду [20].

Современные тенденции цифровизации образовательного процесса вносят значимые коррективы в организацию наставничества. Использование интернет-среды и цифровых технологий расширяет возможности педагога-наставника, позволяя обеспечивать постоянную поддержку, сопровождение и обмен опытом независимо от географических и временных ограничений. Цифровая компетентность наставника становится таким образом ключевым компонентом для формирования эффективных учебно-воспитательных практик, что способствует поддержанию высокого уровня профессионального развития и гибкости в адаптации к изменениям образовательной среды.

Историческая перспектива показывает, что наставничество имеет глубокие корни – от домашнего обучения в Древнем Риме до системных форм поддержки в советской педагогике XX века. Главная идея традиционно заключалась в том, чтобы «перейти» вместе с подопечным через трудные этапы профессионального становления, выступая надёжной опорой в моменты кризиса и неопределённости.

Таким образом, наставничество как педагогическая технология соединяет личностно-ориентированное взаимодействие, уважение к субъектности участников и современные цифровые инструменты. В последующем разделе будет рассмотрена практическая организация этой деятельности в образовательных организациях, способствующая реализации изложенных теоретических положений.

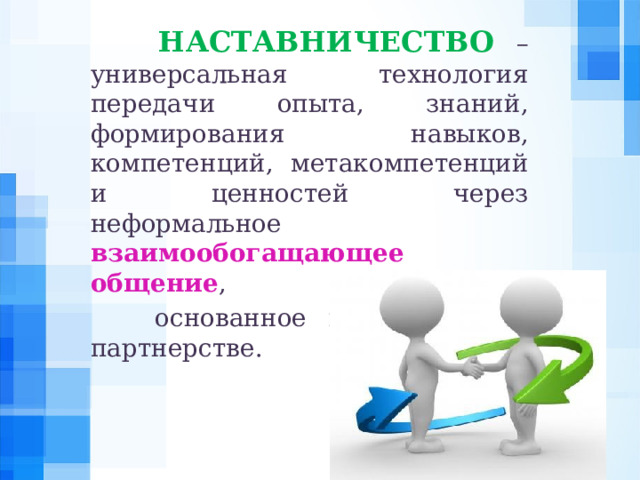


Рисунок 2 — Схема, раскрывающая сущность и ключевые характеристики наставничества в образовательной деятельности

# 3 Методические рекомендации по организации программы наставничества

Методические рекомендации Минпросвещения России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ представляют собой нормативно-организационный комплекс, предназначенный для внедрения и развития системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Основополагающим документом является письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02, в котором утверждена целевая модель наставничества и представлены ключевые методические указания по ее реализации. Эти рекомендации сформировали основу стандартизированной программы, ориентированной на системную поддержку молодых и начинающих педагогов [4].

В последующем письме от 21.12.2021 (№ АЗ-1128/08 совместно с Профсоюзом № 657) закреплены практические аспекты реализации данной модели, подчеркивающие важность комплексного подхода, включающего организационные и методические инструменты для оптимизации наставнической деятельности. Особое внимание уделено формированию программ, которые могут быть адаптированы с учетом специфики конкретных образовательных организаций, а также направлены на повышение мотивации педагогов и развитие их профессиональных компетенций [1].

Методические рекомендации предусматривают поэтапный процесс организации наставничества. Первый этап включает отбор наставников и наставляемых с учетом профессиональных знаний, опыта и личностных качеств, таких как ответственность и готовность к сотрудничеству. Второй этап – разработка индивидуальных траекторий сопровождения с использованием диагностических инструментов, включая тестирование, направленное на выявление мотивов и профессиональных интересов педагогов, что помогает адаптировать программу под конкретные потребности подопечных [3].

Третий этап – непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого, в ходе которого применяются методы обратной связи, совместного анализа педагогических ситуаций и обмена опытом. При этом рекомендуется использовать современные цифровые ресурсы и платформы для обеспечения постоянной связи и оперативного документирования процесса наставничества. Четвертый этап ориентирован на мониторинг итогов и оценку эффективности программы через сбор и анализ отчетных данных, а также проведение итоговых тестирований, что позволяет своевременно вносить коррективы и повышать качество образовательного сопровождения [2].

Документы также подчеркивают необходимость тесного взаимодействия образовательных организаций с региональными и федеральными структурами, а также с профессиональными сообществами, что способствует координации усилий и обмену успешными практиками внедрения наставничества. Совместная работа Министерства просвещения и Профсоюза образовательных работников обеспечивает легитимность, стабильное финансирование и широкую информационную поддержку программ наставничества на всех уровнях системы образования [22].

Таким образом, методические рекомендации Минпросвещения и Профсоюза создают системный и согласованный каркас для организации наставничества, включающий нормативные требования, практические методы и инструменты оценки, обеспечивающие устойчивое развитие профессиональных компетенций педагогических работников в российских образовательных организациях. В дальнейшем эта нормативная база служит фундаментом для детального описания практической реализации наставнических программ в учебных заведениях.

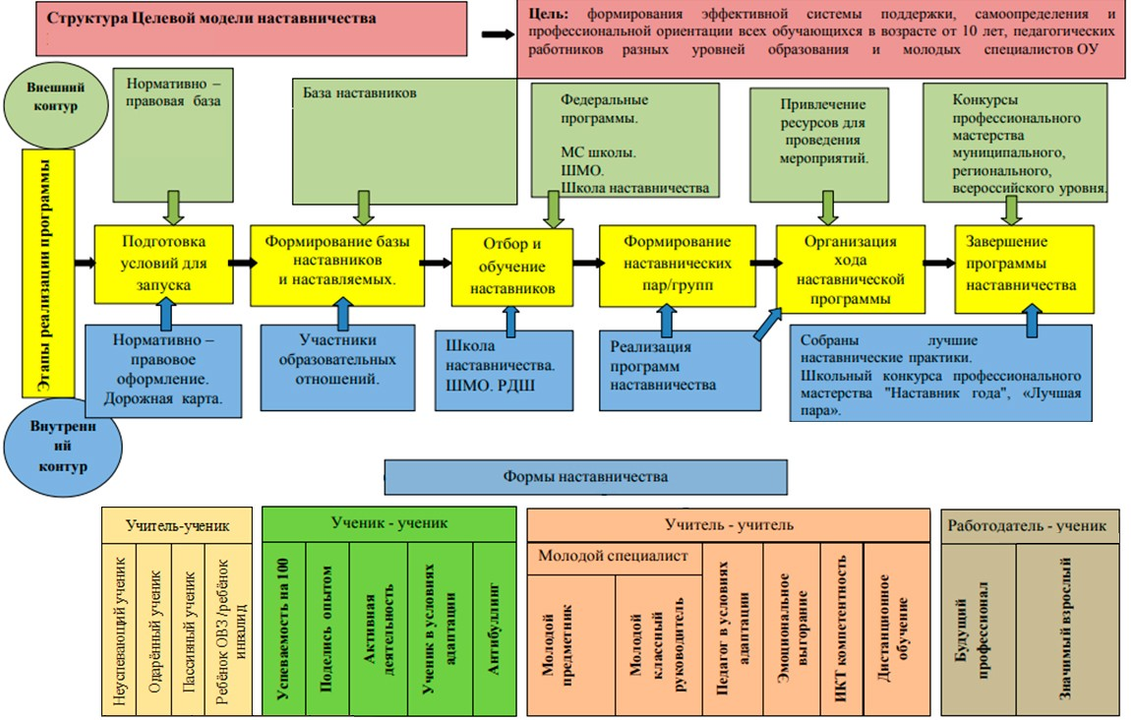


Рисунок 3 — Структура и этапы методических рекомендаций по организации программы наставничества

# 4 Формы взаимодействия педагога-наставника с подопечным

Взаимодействие педагога-наставника с подопечным в рамках программы наставничества реализуется через разнообразные формы, каждая из которых ориентирована на конкретные профессиональные задачи и индивидуальные особенности участников. Традиционные форматы — беседы, консультации, посещение и анализ уроков — с одной стороны, необходимы для базового обмена опытом, с другой — уступают по эффективности более современным, инновационным подходам, учитывающим психологические и коммуникативные особенности педагогического взаимодействия.

Форма «учитель — учитель» является центральной в наставнической практике: молодой педагог работает под непосредственным руководством опытного коллеги, который не только передает профессиональный опыт, но и оказывает всестороннюю поддержку в освоении методик, приемов преподавания, управлении учебным процессом. Такой тип общения способствует формированию у наставляемого уверенности, развитию навыков саморефлексии и стимулирует профессиональный рост. В условиях обновления педагогического состава с внедрением новых образовательных программ именно эта форма позволяет быстро адаптировать молодых специалистов к требованиям современной школы.

Помимо «учитель — учитель» широко применяются иные формы наставничества, включающие взаимодействие руководителей образовательных организаций с педагогами, тьюторов и социальных партнеров с молодыми специалистами, а также взаимодействия с работодателями и педагогами вузов. Такие формы позволяют расширить круг поддержки, обеспечивая междисциплинарное сопровождение и связность образовательных стадий [24]. Например, дистанционные и групповое наставничество часто реализуются через онлайн-платформы, которые обеспечивают оперативный обмен опытом и поддерживают коммуникацию вне рамок традиционного рабочего времени.

Методические инструменты в рамках различных форм взаимодействия включают проблемно-деловые и рефлексивно-деловые игры, работу в творческих группах, проведение мастер-классов и педагогических мастерских. Также эффективными являются педагогические чтения, «педагогические ринги» и ярмарки педагогических идей, которые стимулируют инициативу и творческое мышление молодых учителей [12]. Посещение и разбирание открытых уроков с последующим анализом и обратной связью позволяет выявлять сильные стороны и зоны роста, формируя системный опыт профессионального саморазвития.

Особое значение имеют индивидуальные консультации и целенаправленная поддержка при разработке программ профессионального роста, включающие анализ учебных ситуаций и планирование дальнейших шагов развития. Такой персонализированный подход повышает мотивацию подопечных и способствует успешной реализации целей наставничества.

В совокупности перечисленные формы и методы создают комплексную систему, позволяющую удовлетворить разнообразные потребности молодых педагогов, способствуя трансформации традиционного подхода в более гибкий и ориентированный на развитие. Выбор конкретной формы взаимодействия непосредственно влияет на качество и результативность наставнической программы, поскольку она должна соответствовать уровню подготовки, индивидуальным особенностям и профессиональным целям молодого специалиста. Правильное сочетание форм и методов снижает уровень профессионального стресса, усиливает чувство принадлежности к педагогическому коллективу и ускоряет продуктивную интеграцию в образовательную среду.

Таким образом, успешность проекта педагога-наставника во многом определяется грамотным подбором и комбинированием форм взаимодействия, что обеспечивает динамическое развитие компетенций и создает условия для устойчивого профессионального становления молодых педагогов [12][36][24].



Рисунок 4 — Схема форм и методов работы с подопечным наставником

# 5 Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации

Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации играют ключевую роль в успешном внедрении и обеспечении эффективного взаимодействия между наставником и наставляемым. Их последовательное и качественное выполнение позволяет не только создать условия для развития профессиональных компетенций молодых педагогов, но и систематически контролировать и корректировать процесс в соответствии с реальными потребностями участников.

Первым этапом является формирование пар или групп «наставник – наставляемый». На этом этапе осуществляется тщательный подбор участников программы с учётом их профессионального уровня, опыта, мотивации и личностных характеристик. Важно создать персонализированные отношения, которые будут учитывать индивидуальные запросы и профессиональные трудности наставляемого. Подбор пар или групп осуществляется организацией с учетом совместимости и возможности продуктивного диалога, что обеспечивает основу для доверительных и эффективных отношений [14][13].

Второй этап — организация хода реализации программы. Стартовой точкой становится первая встреча-знакомство, на которой участники знакомятся, обсуждают цели, формат и ожидаемые результаты работы. После этого проводится пробная рабочая встреча, во время которой наставник и наставляемый начинают практическое взаимодействие, выстраивают коммуникацию и договариваются о способах обмена опытом и поддержке. Эти первые шаги создают атмосферу взаимопонимания и совместного поиска решений профессиональных задач [5][14].

Третий этап связан с реализацией индивидуального плана работы наставника. Наставник разрабатывает данный план, исходя из потребностей и целей наставляемого, а также особенностей образовательной организации. В плане учитываются ключевые направления развития наставляемого, конкретные задания и сроки их выполнения. Индивидуальный план обсуждается и подписывается обеими сторонами, что закрепляет их совместные обязательства. В процессе работы наставник оказывает поддержку в изучении нормативных документов, методических материалов, мотивирует наставляемого к активному профессиональному росту, помогает преодолевать затруднения и формирует индивидуальную траекторию развития [16].

Четвёртый этап представляет собой непрерывный мониторинг процесса реализации программы. Курирование и оценка эффективности наставничества поручается координатору или куратору, который собирает данные на промежуточных и итоговых этапах. Мониторинг направлен на выявление сильных и слабых сторон взаимодействия пар и групп, анализ достижения поставленных целей, качество сотрудничества и соответствие запланированным задачам. Полученная информация используется для своевременной корректировки программы, что повышает её адаптивность и эффективность [23][16].

Наконец, важной составляющей является организационно-методическое обеспечение программы. В рамках этого этапа проводится повышение квалификации наставников, разработка методических материалов, проведение обучающих семинаров и тренингов. Также образовательная организация создает условия для обмена опытом между участниками наставничества, оказывает поддержку в участии в конкурсах и публикациях, что способствует профессиональной реализации молодых педагогов и укреплению социально-профессиональных связей в коллективе [14][13].

Для контроля качества реализации программы рекомендуется использовать системные индикаторы эффективности: степень выполнения индивидуальных планов, уровень удовлетворённости участников, динамику профессионального роста, качество обратной связи, а также результаты мониторинга. Регулярная работа кураторов по анализу и поддержке программы создает условия для устойчивого развития наставничества и максимального вовлечения педагогов в процесс профессионального самоусовершенствования.

Таким образом, последовательность этапов — от подбора участников и формирования рабочих пар до мониторинга и методической поддержки — формирует структурированный и адаптивный процесс реализации программы наставничества. Такой системный подход обеспечивает развитие компетенций и успешную адаптацию молодого педагога в образовательной среде, а также поддерживает высокий уровень профессионализма наставников и соответствие программы целям образовательной организации [5][14][23][16][13].

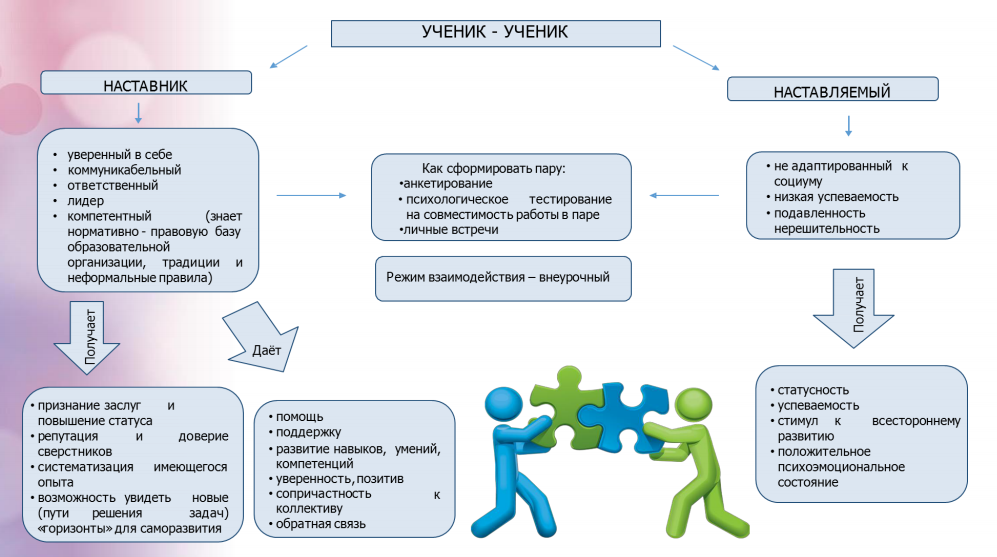


Рисунок 5 — Схема этапов реализации программы наставничества в образовательной организации

# 6 Критерии отбора педагогов-наставников и подопечных

Критерии отбора педагогов-наставников базируются на сочетании профессиональных достижений, личностных качеств и готовности эффективно взаимодействовать с молодыми специалистами. Наставник должен обладать подтверждёнными успешными результатами в педагогической деятельности, демонстрировать передовые методики преподавания и энергично участвовать в профессиональном сотрудничестве с коллегами. Важной характеристикой является умение успешно достигать личностных и профессиональных целей, а также мотивация и компетентность в передаче опыта для поддержки самореализации подопечного. Педагог-наставник должен быть специалистом того же предметного направления, что и наставляемый, что обеспечивает предметно-ориентированную методическую поддержку и способствует более глубокому пониманию специфики преподавания [4][25].

Кроме профессиональных критериев, большое значение имеют личностные качества наставника: коммуникабельность, эмпатия, терпимость, открытость к обратной связи и способность создавать доверительную атмосферу. Эти качества важны для установления конструктивного диалога, который лежит в основе форм взаимодействия «учитель – учитель» или «педагог – педагог». Психологическая поддержка, основанная на взаимном уважении и адаптивности педагогического общения, способствует развитию у молодого специалиста умения самостоятельно приобретать и применять новые компетенции, что является важнейшей целью программы наставничества [14].

Для включения в программу молодых специалистов-подопечных, как правило, выбираются педагоги с опытом работы от 0 до 3 лет, сталкивающиеся с трудностями в организации учебного процесса, налаживании взаимодействия с обучающимися, коллегами, администрацией или родителями. Ключевые характеристики подопечного включают открытость к обучению, мотивацию к профессиональному росту и готовность принимать консультации и рекомендации наставника. Это создает благоприятные условия для использования форм наставничества, которые обеспечивают комплексное сопровождение, включая индивидуальные консультации, совместный анализ уроков и творческие педагогические мероприятия [4][14].

Отбор наставников и подопечных организуется образовательной организацией с учетом установленных требований и методических рекомендаций, что обеспечивает системность и прозрачность процедуры. При этом наставники должны принимать активное участие в программах повышения квалификации и методическом сопровождении, а также быть готовыми к регулярному контролю и оценке деятельности своих подопечных. Такой системный подход к выбору участников создает основу для эффективной реализации программ наставничества и повышает их результативность [6][11].

Связь критериев отбора с формами взаимодействия проявляется в том, что правильно подобранные пары педагог-наставник и молодой специалист обеспечивают продуктивное сотрудничество в формате «учитель – учитель», что способствует формированию индивидуального стиля деятельности, стимулирует профессиональное саморазвитие и снижает уровень стресса у наставляемого. Гибкость в выборе форм взаимодействия — от личных консультаций до групповых семинаров и дистанционной поддержки — становится возможной именно благодаря согласованию профессиональных и личностных характеристик участников программы [25][14].

Таким образом, тщательный и комплексный отбор педагогов-наставников и подопечных, учитывающий как профессиональные компетенции, так и личностные особенности, является основополагающим фактором успешного взаимодействия и развития профессиональных компетенций молодых специалистов в образовательной организации.

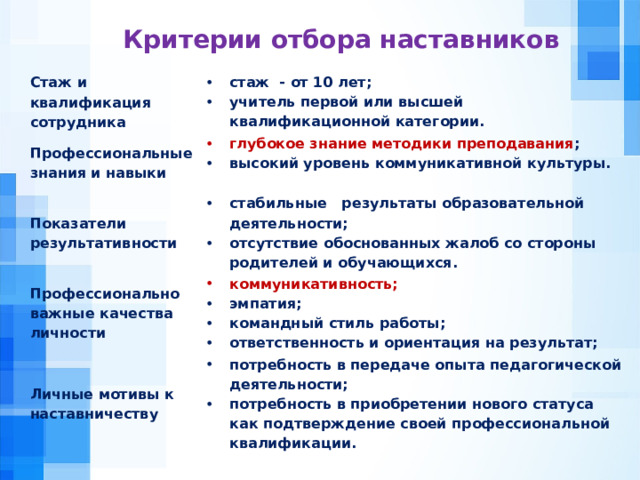


Рисунок 6 — Критерии отбора педагогов-наставников для эффективного взаимодействия в программе наставничества



Рисунок 7 — Критерии отбора педагогов-наставников для эффективного взаимодействия в программе наставничества

# 7 Методы сопровождения профессионального роста подопечных

Методы сопровождения профессионального роста подопечных в наставнической деятельности педагога-наставника представляют собой комплекс практических техник, направленных на систематическую помощь молодым специалистам. Одним из основных методов являются индивидуальные консультации, во время которых наставник выясняет профессиональные трудности, дает разъяснения по нормативной базе, методикам и нормативным требованиям, а также совместно с подопечным разрабатывает учебно-методические материалы, включая рабочие программы и планы уроков. Такие консультации способствуют глубокому пониманию специфики педагогической деятельности и формированию навыков самостоятельного поиска решений [19]

Совместное планирование уроков – еще одна эффективная практика, в ходе которой наставник помогает молодому педагогу разрабатывать структуру занятия, выбирать адекватные методы и формы работы с учащимися, учитывая их возрастные и психологические особенности. Вместе они определяют цели урока, планируют используемые ресурсы и формы оценивания результата. Этот метод не только структурирует профессиональную деятельность наставляемого, но и способствует освоению инновационных педагогических технологий и методик преподавания [17].

Анализ педагогических ситуаций является инструментом рефлексивной работы. Наставник вместе с подопечным рассматривает конкретные проблемные ситуации, возникающие в процессе преподавания и взаимодействия с учащимися, коллегами и родителями. Такой анализ включает обсуждение причин трудностей, поиск альтернативных способов решения и формирование у молодого педагога навыков критического мышления и принятия профессиональных решений. Используются различные формы, включая совместный разбор видеоуроков, посещение открытых занятий с последующим обсуждением и самоанализ уроков, что позволяет объективно оценить профессиональные достижения и определить зоны для развития [17][.

Методы вовлечения в творческую педагогическую деятельность включают проведение мастер-классов, педагогических мастерских, участие в тематических семинарах, чтениях и «педагогических рингах». Такая совместная деятельность стимулирует развитие профессиональных компетенций через обмен опытом, освоение новых методических приемов и создание условий для творческого поиска. Работа в творческих группах позволяет молодому специалисту расширять профессиональный кругозор и включаться в коллективные инновационные процессы, что значительно повышает мотивацию к развитию [17].

Активное использование диагностических приемов, таких как собеседование и анкетирование, помогает выявить индивидуальные особенности, потребности и затруднения молодого педагога на начальном и последующих этапах. На основе полученных данных совместно составляется индивидуальный план развития, учитывающий слабые стороны и цели профессионального роста. Такой персонализированный подход позволяет более эффективно направлять работу наставника и обеспечивает системность в сопровождении [19][12].

Практическая помощь также включает организационную сторону работы молодого специалиста: наставник предоставляет памятки и методические копилки по типам уроков, методам работы с учениками, помогает в ведении школьной документации, организации внеурочной деятельности и корректировке учебного плана. Это облегчает адаптацию подопечного к требованиям образовательного учреждения и формирует навыки системного подхода к педагогической деятельности.

Для повышения эффективности работы рекомендуется использовать цифровые инструменты и онлайн-платформы, которые позволяют фиксировать результаты совместной работы, проводить удалённые консультации и обмениваться методическими материалами в удобном формате. Такие технологии расширяют возможности сопровождения, делая его непрерывным и доступным вне зависимости от физического местоположения участников [17].

Таким образом, комплекс методов сопровождения включает индивидуальные консультации, совместное планирование уроков, анализ педагогических ситуаций, организационную поддержку, активное вовлечение в творческие педагогические формы и использование диагностических процедур. Именно сочетание этих приемов обеспечивает системное, практикоориентированное и персонализированное сопровождение профессионального роста молодых специалистов, способствуя формированию у них устойчивых профессиональных компетенций и готовности к самостоятельной педагогической деятельности [19][17][24][12].



Рисунок 8 — Формы работы с молодыми педагогами: наставничество и групповые методы

# 8 Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества

Мониторинг является важнейшим элементом в обеспечении успешности программы наставничества, поскольку позволяет регулярно оценивать качество взаимодействия между наставником и наставляемым, выявлять проблемы и своевременно вносить необходимые коррективы. Система контроля качества проекта предусматривает комплексный подход, включающий методы анкетирования, наблюдений и анализа обратной связи, что обеспечивает объективную и многогранную оценку процессов и результатов наставнической деятельности [15].

Анкетирование выступает одним из основных инструментов мониторинга. Оно проводится как среди наставников, так и среди наставляемых до начала реализации программы и по её завершении. В анкетных листах фиксируется уровень комфорта в общении, эмоциональное состояние участников, изменения в профессиональных знаниях и навыках, а также трансформация поведения в профессиональных ситуациях. Использование балльной системы, где оценки варьируются от 1 до 10, позволяет выявить динамику изменений и степень удовлетворённости участников программой. Такой формат опроса способствует формализации полученных данных и сравнительному анализу результатов в течение учебных периодов 2021-2022, 2023-2024 и 2024-2025 годов [10][9].

Наблюдения за процессом реализации программы включают анализ совместных занятий, взаимодействия участников в различных форматах и активностей, а также качество и полноту выполнения персонализированных программ наставничества. Внедрение структурированных наблюдений позволяет фиксировать не только фактическое взаимодействие, но и сопутствующие эмоциональные и мотивационные аспекты, что формирует более глубокое понимание эффективности педагогической поддержки. Регулярный мониторинг в образовательных организациях таких как ГБОУ СОШ им. В.С. Чекмасова и МАОУ «Гимназия №56» позволяет сравнивать данные между школами и выявлять лучшие практики и типичные трудности [7][8].

Анализ обратной связи играет ключевую роль в корректировке программы. Сбор и систематизация мнений наставников и наставляемых дают информацию о сильных сторонах методики и организационных моментах, требующих доработки. Отчетность по итогам мониторинга раскрывает показатели вовлеченности, удовлетворенности, совместной работы и изменений в профессиональном поведении участников, что является основанием для принятия управленческих решений и адаптации методов наставничества в конкретных условиях [10].

Полученные результаты мониторинга свидетельствуют, что большая часть образовательных организаций достигает оптимального либо допустимого уровня эффективности программ наставничества, причем в учреждениях дополнительного образования данный показатель еще выше. Отсутствие недопустимых уровней подтверждает общий успех проводимой работы и корректность выбранных методик оценки [7][10].

На основе данных мониторинга в образовательных организациях были внесены конкретные корректировки. Например, в некоторых школах усиливалась работа по индивидуализации программ, учитывающей личностные и профессиональные особенности участников. Также были расширены формы взаимодействия с использованием дистанционных платформ для повышения доступности консультаций и обмена опытом. В ряде случаев изменялись критерии отбора наставников, ориентируясь на результаты оценки их компетенций и эффективности взаимоотношений с подопечными, что реализовывало рекомендации методических документов Минпросвещения России [15][9].

Таким образом, системный мониторинг и оценка эффективности программ наставничества, основанные на многоаспектных методах контроля качества, позволяют не только подтверждать достигнутые результаты, но и оперативно адаптировать содержание и организационные формы проекта, обеспечивая его устойчивое развитие и максимальную пользу для профессионального роста педагогов.

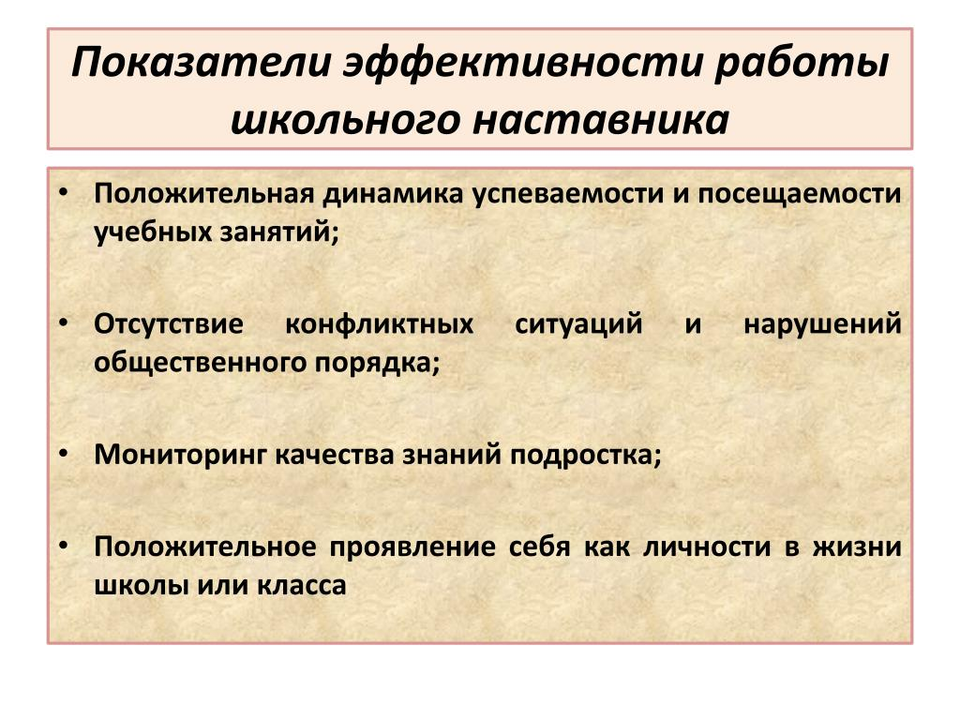


Рисунок 9 — Показатели эффективности работы школьного наставника

# Заключение

Реализация проекта педагога-наставника в образовательной организации подтверждает важность системного подхода к поддержке профессионального становления молодых педагогов. Основываясь на принципах субъект-субъектного взаимодействия, проект на практике показал, что качественное наставничество способно обеспечить передачу не только профессиональных знаний, но и ценного педагогического опыта, что является ключевым фактором для формирования устойчивых компетенций и адаптации специалистов в быстро меняющейся образовательной среде.

Проведённое исследование выявило, что соблюдение методических рекомендаций Минпросвещения России и Профсоюза образования способствует выстраиванию последовательной и эффективной программы наставничества, учитывающей индивидуальные особенности подопечных. Чёткие критерии отбора педагогов-наставников и молодых специалистов позволили сформировать пары с высоким уровнем совместимости, что значительно повысило качество профессионального взаимодействия и мотивировало наставляемых на активное развитие.

Разнообразие форм взаимодействия — от индивидуальных консультаций до групповых мастер-классов и дистанционных мероприятий — придало проекту гибкость и адаптивность, что сделало его актуальным для различных образовательных условий. Применение диагностических и рефлексивных методов сопровождения обеспечило системное сопровождение профессионального роста, способствовало развитию аналитического и критического мышления у молодых педагогов, а также повышению их самооценки и уверенности в собственных педагогических возможностях.

Очередной важный аспект реализации проекта — организация мониторинга и оценки эффективности, которая позволила не только объективно оценить результаты наставничества, но и своевременно корректировать программу с учётом практического опыта и обратной связи участников. Это обеспечило устойчивое развитие проекта и его интеграцию в стратегические направления образовательной организации.

Главная проблема, связанная с адаптацией молодых педагогов, была успешно адресована через создание условий для системного и персонализированного сопровождения, что уменьшило уровень профессионального стресса и способствовало формированию внутренней мотивации к постоянному совершенствованию. В результате проект педагогического наставничества не только повысил качество образовательной деятельности, но и укрепил коллективную культуру профессионального развития и поддержки.

Таким образом, реализованный проект педагога-наставника демонстрирует эффективность комплексного подхода, включающего методическую основу, разнообразные формы взаимодействия и системный мониторинг. Такой подход формирует основу для дальнейшего развития профессиональных компетенций педагогов, способствует повышению качества образования и созданию благоприятных условий для их успешной интеграции в профессиональное сообщество. Продолжение и расширение подобных программ представляется перспективным направлением, способствующим устойчивому развитию образовательных организаций и системы образования в целом.

# Библиография

1.Письмо; Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза... [Электронный ресурс] // edu-eao.ru - Режим доступа: <https://edu-eao.ru/wp-content/uploads/2021/05/pismo-minprosveshheniya-rossii-1.pdf>, свободный. - Загл. с экрана.

2.Письмо; Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза... [Электронный ресурс] // copp-rb.ru - Режим доступа: <https://copp-rb.ru/wp-content/uploads/2022/12/%D0%9F%D0%B8%D1%81%D1%8C%D0%BC%D0%BE-%D0%9C%D0%B8%D0%BD%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%B2%D0%B5%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8-%D0%BE%D1%82-21.12.2021-%E2%84%96%D0%90%D0%97-112808.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

3.Письмо; Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза... [Электронный ресурс] // iroto.ru - Режим доступа: <https://iroto.ru/upload/docs/atteseaciya/2025/metodicheskie_rekomendacii_-_nastavnichestvo.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

4.Письмо: Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02... [Электронный ресурс] // glu-mar22.gosuslugi.ru - Режим доступа: <https://glu-mar22.gosuslugi.ru/netcat_files/32/315/pismo_minprosv.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

5.Реализация целевой модели наставничества... [Электронный ресурс] // sudact.ru - Режим доступа: <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/4/>, свободный. - Загл. с экрана

6..Этап 4. Отбор и обучение наставников &lt;Письмо... [Электронный ресурс] // sudact.ru - Режим доступа: <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/4/4.6/>, свободный. - Загл. с экрана

7. Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга... [Электронный ресурс] // sh2-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru - Режим доступа: <https://sh2-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/userfiles/nastavnichestvo/SSh_2_Analiticheskaya_spravka_po_itogam_vnutrennego_monitoringa_iyun_2025.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

8. Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации... [Электронный ресурс] // www.mikuchkino-schol.minobr63.ru - Режим доступа: <https://www.mikuchkino-schol.minobr63.ru/wp-content/uploads/2022/10/Analiticheskaya-spravka-po-itogam-monitoringa-realizatsii-programmyi-nastavnichestva_2021-2022.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

9. Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации... [Электронный ресурс] // 8mousosh.ucoz.ru - Режим доступа: <https://8mousosh.ucoz.ru/Dokument/NASTAVNIK/analiticheskaja_spravka-nastavnichestvo_2324.pdf> , свободный. - Загл. с экрана

10. Итоги мониторинга качества реализации системы... [Электронный ресурс] // volhov-ddut.ru - Режим доступа: <http://volhov-ddut.ru/wp-content/uploads/2025/06/itogi-monitoringa-kachestva-realizaczii-sistemy-nastavnichestva-pedagogicheskih-rabotnikov-za-2024-2025-uchebnyj-god.pdf> , свободный. - Загл. с экрана

11. Картинки по запросу "критерии отбора педагогов-наставников" [Электронный ресурс] // yandex.ru - Режим доступа: <https://yandex.ru/images/search?text=%D0%BA%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B8+%D0%BE%D1%82%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%B0+%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2-%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2> , свободный. - Загл. с экрана

12. Лучшие практики сопровождения молодых педагогов [Электронный ресурс] // imczato.ucoz.ru - Режим доступа: <https://imczato.ucoz.ru/dok2/sbornik_pedagogicheski_dueht.pdf> , свободный. - Загл. с экрана

13. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ [Электронный ресурс] // www.sev-iro.ru - Режим доступа: <https://www.sev-iro.ru/files/18.01.2022-metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-oo.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

14. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ [Электронный ресурс] // iro-49.ru - Режим доступа: <https://iro-49.ru/wp-content/uploads/2022/10/%D0%9C%D0%A0-%D0%BF%D0%BE-%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8-%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0-%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3-%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

15. Методические [Электронный ресурс] // pkiro.ru - Режим доступа: <https://pkiro.ru/wp-content/uploads/2021/03/mr-po-provedeniyu-monitoringa-proczessa-realizaczii-programmy-nastavnichestva.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

16. Методические разъяснения по разработке и внедрению программ [Электронный ресурс] // edu-eao.ru - Режим доступа: <https://edu-eao.ru/wp-content/uploads/2021/05/Metodicheskie-razyasneniya-po-programmam-nastavnichestva.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

17. Методические рекомендации для [Электронный ресурс] // vgapo.ru - Режим доступа: <https://vgapo.ru/wp-content/uploads/2019/10/Metodicheskie-rekomendatsii-dlya-pedagogov-nastavnikov-po-rabote-s-molodymi-spetsialistami.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

18. Методические рекомендации по реализации программ [Электронный ресурс] // rc-it.edu.yar.ru - Режим доступа: <https://rc-it.edu.yar.ru/bazovaya_ploshchadka___vned_70/2021/metodicheskie_rekomendatsii_po_realizatsii_programm_nastavnichestva_obuchayushchihsya.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

19. Методические рекомендации при работе с [Электронный ресурс] // brroo.ru - Режим доступа: <https://brroo.ru/files/cro/youngspec/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5_%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D0%BF%D1%80%D0%B8_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5_%D1%81_%D0%BC%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%8B%D0%BC%D0%B8_%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BC%D0%B8.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

20. Министерство образования и молодежной политики... [Электронный ресурс] // uovp.ru - Режим доступа: <https://uovp.ru/data/documents/Nastavnichestvo.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

21. Педагогический дуэт. Система работы педагога - наставника [Электронный ресурс] // kirovipk.ru - Режим доступа: <https://kirovipk.ru/wp-content/uploads/2023/07/praktiki-nastavnichestva_-gostyuhina-svetlana-nikolaevna.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

22. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР - 42/02... [Электронный ресурс] // rgkript.ru - Режим доступа: <https://rgkript.ru/wp-content/uploads/2022/02/Pismo-Minprosveshheniya-23.01.2020-MR-42.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

23. Программа наставничества «Учитель – Учитель» [Электронный ресурс] // sch40-nv.gosuslugi.ru - Режим доступа: <https://sch40-nv.gosuslugi.ru/netcat_files/196/3471/Programma_nastavnichestva_Uchitel_uchitel_.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

24. Типы, формы и виды наставничества педагогических работников в [Электронный ресурс] // ds48-svetlograd-r07.gosweb.gosuslugi.ru - Режим доступа: <https://ds48-svetlograd-r07.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/19/8/tipy_vidy_formy_nastavnichestva.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

25. Форма наставничества «Учитель - учитель» [Электронный ресурс] // zvtsosh3.obramur.ru - Режим доступа: <https://zvtsosh3.obramur.ru/upload/iblock/50e/fndoegfjfbqtb6msdd0l0u6rgdr6k898.pdf>, свободный. - Загл. с экрана

26. ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ [Электронный ресурс] // iro51.ru - Режим доступа: <https://iro51.ru/images/upload/2023/%D0%9D%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F_%D0%B4%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5_%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8B_%D0%BF%D0%BE_%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8E/2023-12-22-%D0%A1%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf>, свободный. - Загл. с экрана