

***МОДЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ  
НАСТАВНИЧЕСТВА, СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ  
В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:  
ВНУТРИШКОЛЬНАЯ МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОГО  
СОПРОВОЖДЕНИЯ  
(ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ МБОУ СОШ № 31  
Г.НОВОШАХТИНСКА)***

Автор:

Икаева Елена Владимировна,  
учитель истории  
и социально-гуманитарных дисциплин  
МБОУ СОШ № 31 г.Новошахтинска,  
руководитель краеведческого клуба «РАРОГ»

Контактный телефон: 8-909-402-24-45

E-mail: [ikaeva2006@mail.ru](mailto:ikaeva2006@mail.ru)

г. Новошахтинск  
2026 г.

## Оглавление

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ВНУТРИШКОЛЬНАЯ МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ МБОУ СОШ № 31 Г.НОВОШАХТИНСКА).....	4
Внутришкoльнaя модель методического сопровождения .....	4
Муниципальная модель методического сопровождения .....	6
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	8
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	10
Внутришкoльнaя модель методического сопровождения .....	10
Муниципальная модель методического сопровождения .....	11
Аналитическая справка по результатам реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 31 в 2022-2023 учебном году .....	12
SWOT-анализ Программ наставничества. Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог») .....	14
Таблица 2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ СОШ № 31 .....	16
Таблица 3. Анализ выполнения Дорожной карты .....	17
Оценка влияния программы наставничества на участников .....	21

## ВВЕДЕНИЕ

На данный момент стаж моей педагогической деятельности составляет более 30 лет. И все эти годы я вначале училась (с 1-го по 10-й класс), а потом и работаю (с 1991 г. и по настоящее время) в МБОУ СОШ № 31 г.Новошахтинска. Мое первое педагогическое образование – учитель начальных классов – я получила в Шахтинском педагогическом училище.

И в самом начале моей работы как учителя мне повезло трижды. Первый раз – когда в училище, которое на тот момент (1987 г.) только недавно возобновило свою работу, моими преподавателями были **практикующие учителя**, которые, как говорится, знали школу «с изнанки». Второй раз – когда уже в школе, меня окружали преподаватели, которые не ждали, когда молодой специалист покажет свою некомпетентность, а **предупреждали** возможные проблемы – посещением уроков, вовремя данным советом. В третий раз – когда администрация школы **поддержала** мое стремление получить заочное образование (учитель истории и социально-гуманитарных дисциплин, РГПУ) и заниматься с обучающимися **музейной работой** и **проектно-исследовательской деятельностью**.

В настоящее время, помимо своей основной работы, я являюсь руководителем школьного музея «ИСКАТЕЛЬ» и краеведческого клуба «РАРОГ». В течение нескольких лет руковожу ГМО учителей истории, обществознания и права. Вхожу в кураторские группы школьного и муниципального уровня по направлениям: проектно-исследовательская деятельность и участие в профессиональных конкурсах.

Мы с коллегами считаем, что настоящее наставничество должно быть именно таким: лично-ориентированным, без излишней заорганизованности и излишнего количества бумажной и иной документации, четко конструированной.

Настоящий наставник не должен ждать появления проблемы – он должен стараться предупредить ее.

## **ВНУТРИШКОЛЬНАЯ МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ МБОУ СОШ № 31 Г.НОВОШАХТИНСКА)**

### **Внутришкольная модель методического сопровождения<sup>1</sup>**

В настоящее время в нашей школе работают 25 учителей, из которых:

Учителей высшей категории – 11 человек

Учителей 1 категории – 7 человек

Соответствие – 5 человек

Нет категории – 2 человека

- 1. Директор школы** – осуществляет общее руководство процессом
- 2. Заведующий учебно-методической работой 1**
  - 2.1.Выявляет проблемы, связанные с текущей успеваемостью и качеством знаний обучающихся
  - 2.2.Выявляет проблемы, связанные с прохождением ГИА
  - 2.3.Обсуждает вышеуказанные проблемы и способы их решения с руководителями школьных методических объединений
- 3. Заведующей учебно-методической работой 2**
  - 3.1.Выявляет проблемы, связанные с участием обучающихся в предметных конкурсах, олимпиадах, проектно-исследовательской деятельностью
  - 3.2.Обсуждает вышеуказанные проблемы и способы их решения с руководителями школьных методических объединений
- 4. Заведующей учебно-воспитательной работой**
  - 4.1.Выявляет проблемы, связанные с воспитательной работой классных руководителей
  - 4.2.Обсуждает вышеуказанные проблемы и способы их решения с руководителями школьных методических объединений
  - 4.3.Обращается за поддержкой в городской центр психологической поддержки и сопровождения деятельности педагогов
- 5. Куратор проектно-исследовательской деятельности**
  - 5.1.Оказывает поддержку и сопровождение учителям, занимающимся с обучающимися проектно-исследовательской деятельностью
  - 5.2.Оказывает поддержку по организации внеурочной деятельности, связанной с проектно-исследовательской работой обучающихся
- 6. Куратор участников профессиональных конкурсов**
  - 6.1.Оказывает методическую поддержку и сопровождение учителям, участвующих в профессиональных конкурсах
- 7. Куратор по использованию информационно-коммуникативных технологий**

---

<sup>1</sup> См. Приложения, стр. 10

- 7.1. Оказывает помощь педагогам в ликвидации «компьютерной неграмотности»
- 7.2. Оказывает помощь педагогам в ведении электронного журнала
- 7.3. Оказывает помощь и поддержку педагогам при создании личных сайтов и участии в сетевых сообществах
- 7.4. Оказывает помощь педагогам при организации, проведении и участии в дистанционных онлайн мероприятиях
- 7.5. Объясняет правила сетевой безопасности и защиты
- 8. Руководители школьных методических объединений**
  - 8.1. Привлекают педагогов-наставников для решения проблем
    - 8.1.1. Связанных с текущей успеваемостью и качеством знаний обучающихся
    - 8.1.2. Связанных с прохождением обучающимися ГИА
    - 8.1.3. Связанных с организацией воспитательной деятельностью обучающихся
- 9. Учителя-наставники**
  - 9.1. Оказывают методическую поддержку молодым специалистам и учителям, нуждающимся в методическом сопровождении
    - 9.1.1. Посещение уроков и последующие рекомендации
    - 9.1.2. Работа с тетрадями, дневниками и т.п.
    - 9.1.3. Помощь в подготовке отчетной документации
    - 9.1.4. Помощь при разработке календарно-тематического планирования
    - 9.1.5. Помощь при подборе ЦОРов
    - 9.1.6. Помощь при подготовке обучающихся для участия в предметных конкурсах и олимпиадах
    - 9.1.7. Помощь при подготовке обучающихся к участию в ГИА
    - 9.1.8. Помощь при работе с одаренными детьми
    - 9.1.9. Помощь при работе со слабомотивированными обучающимися
    - 9.1.10. Помощь при работе с обучающимися с особыми образовательными потребностями
    - 9.1.11. Помощь при подготовке и проведении мероприятий, направленных на нравственное воспитание обучающихся

Разумеется, функционал и должностные обязанности педагогов гораздо более широкие. Я старалась рассмотреть только те из них, которые имеют непосредственное отношение к наставнической деятельности в педагогическом коллективе.

По итогам работы программы по наставничеству заместителем директора школы по УВР Кирилюк Е.А. подготовлена Аналитическая справка.

Аналитическая справка по результатам реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 31 в 2022-2023 учебном году<sup>2</sup>:

- SWOT-анализ Программы наставничества. Форма наставничества «учитель-учитель» («педагог-педагог»)<sup>3</sup>
- Анализ эффективности внедрения программы наставничества<sup>4</sup>
- Анализ выполнения Дорожной карты<sup>5</sup>
- Оценка влияния программы наставничества на участников<sup>6</sup>

Наша модель является частью муниципальной системы методического сопровождения.

## **Муниципальная модель методического сопровождения<sup>7</sup>**

### **1. Заведующий ГОО**

- 1.1. Координирует общее направление работы
- 1.2. В случае необходимости привлекает к сотрудничеству по кураторству представителей Центров дополнительного образования, Отдела по молодежной политике, Центра психологической поддержки

### **2. Методический отдел**

- 2.1. Одна из задач методического отдела – на основании статистических данных, поступающих из образовательных учреждений города, выявить преподавателей, нуждающихся в методическом сопровождении
  - 2.1.1. Особое внимание уделяется молодым специалистам и педагогам следующих категорий: показывающих низкие образовательные результаты, с прерывающимся педагогическим стажем (например, декретный или академический отпуск), прошедших переквалификацию
  - 2.1.2. Кроме того, в методическом сопровождении могут нуждаться педагоги, участвующие в проектно-исследовательской работе с обучающимися или принимающие участие в профессиональных конкурсах (например, ПНПО, «Учитель года» и т.п.)
- 2.2. Кандидатуры преподавателей, нуждающихся в ИОМ, определяются совместно с директорами школ и руководителями муниципальных МО
  - 2.2.1. Часть проблем решается на уровне **внутришкольного методического сопровождения**

<sup>2</sup> См. Приложения, стр. 12

<sup>3</sup> См. Приложения, стр. 14

<sup>4</sup> См. Приложения, стр. 16

<sup>5</sup> См. Приложения, стр. 17

<sup>6</sup> См. Приложения, стр. 21

<sup>7</sup> См. Приложения, стр. 11

2.2.2. Если же речь идет о педагогах, представляющих свою деятельность (или деятельность обучающихся) на региональном или Всероссийском уровнях, подключаются кураторы и учителя-наставники муниципалитета

### **3. Кураторы по использованию ИКТ**

- 3.1. Осуществляю поддержку при проведении муниципальных онлайн конференций, семинаров, мастер-классов
- 3.2. Поддержку деятельности школьных сайтов и личных сайтов педагогов
- 3.3. Оказывают помощь при оформлении мультимедийной и иной цифровой документации педагогам, участвующим в региональных и Всероссийских конкурсах

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Показателями успешности реализуемой нами модели системы наставничества, можно считать следующие факторы.

1. В школе отсутствует текучесть кадров. За последние 5 лет:
  - 1.1. Вышли на пенсию по возрасту – 4 человека
  - 1.2. Уволились в связи со сменой места жительства (переезд в другой город) – 2 человека
  - 1.3. Приняты на работу – 6 человек, которые продолжают работать по настоящее время.
2. Учителя школы включены в составы предметных комиссий, участвующих в:
  - 2.1. Проверке муниципальных туров ВСОШ (4 человека)
  - 2.2. Проверке второй части ОГЭ (9 человек)
  - 2.3. Региональная комиссия по проверке итоговых сочинений обучающихся 11-х классов (Иващенко К.Д.)
3. Являются экспертами по аттестации педагогических работников (Грибова Л.А., Журавлева А.А.)
4. Жюри конкурсов муниципального и регионального уровня (Икаева Е.В., Иващенко К.Д.)
5. Являются руководителями методических объединений ГОО (Икаева Е.В., Мельникова О.В.)
6. Являются участниками и победителями профессиональных конкурсов
  - 6.1. ПНПО, «Лучший учитель Дона» - Икаева Е.В.
  - 6.2. «Лучший учитель года» – Безус О., Зверева Ю.<sup>8</sup>
7. Следует отметить так же и сохранность контингента обучающихся – текучесть составляет около 0,5% в течение учебного года.
8. Обучающиеся школы под руководством педагогов-наставников являются участниками и победителями муниципальных, региональных и Всероссийских конкурсов и Олимпиад, военно-спортивных мероприятий<sup>9</sup>
  - 8.1. Региональный этап ВОШ
  - 8.2. Всероссийский конкурс «Письмо солдату»
  - 8.3. Всероссийский конкурс школьных музеев «Мы помним, мы гордимся»
  - 8.4. Всероссийский конкурс «Родина у нас одна»
  - 8.5. Региональная научно-практическая конференция «Ступени Успеха»
  - 8.6. Очный тур регионального и федерального этапов всероссийского конкурса исследовательских краеведческих работ учащихся «Отечество»

<sup>8</sup> <https://disk.yandex.ru/i/dslXR-sYov-2Gg>

<sup>9</sup> <https://disk.yandex.ru/d/TXD7pzrygtFSTw>



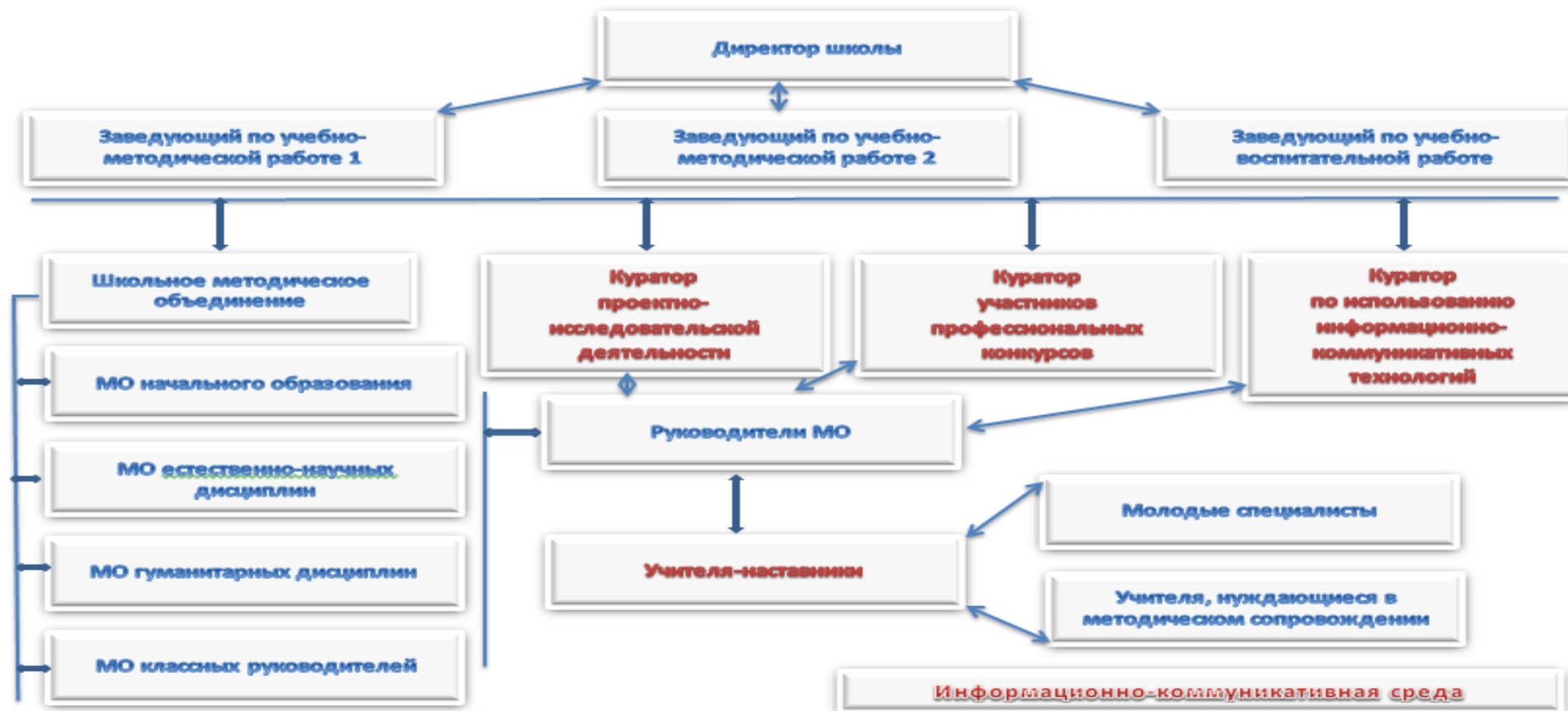
- 8.7. Всероссийский конкурс проектов и исследовательских работ учащихся «Тропой открытий»
  - 8.8. Всероссийский конкурс исследовательских работ «Юность. Наука. Культура» Общероссийская Малая академия наук «Интеллект будущего»
  - 8.9. Международный конкурс «ИНТЕЛЛЕКТУАЛ» исследовательские работы и проекты
  - 8.10. Международный конкурс «Моя Отчизна», Академия народной энциклопедии международный инновационный проект «МОЯ ОТЧИЗНА»
  - 8.11. Международный союз «Наследники Победы» - конкурс «История Великой Победы в жизни каждой семьи»
  - 8.12. Региональная научно-практическая онлайн-конференция Донской Академии наук Юных исследователей им. Ю.А.Жданова (ДАНЮИ)
  - 8.13. Всероссийская онлайн-конференция учащихся. Общероссийская Малая Академия Наук «Интеллект будущего»
  - 8.14. Региональный конкурс презентаций «Великая Отечественная война глазами очевидцев»
  - 8.15. Региональный этап Всероссийского конкурса «Лучший школьный музей»
  - 8.16. Региональные мероприятия в честь Петра Великого и влияния его правления на историю Донского края
  - 8.17. Детско-юношеская патриотическая акция «Рисуем Победу»
9. Благодаря системе передачи педагогического опыта сохраняются традиции, сформированные как с начала открытия школы (1 сентября 1963 г.), так и в более поздний период<sup>10</sup>
    - 9.1. Работа школьного музея им. 8-й Воздушной Армии (в настоящее время – комплексный музей «ИСКАТЕЛЬ» им. 8-й Воздушной Армии)
    - 9.2. Работа краеведческого клуба «РАРОГ» (с 1999 г.)
    - 9.3. Проведение военно-спортивных соревнований «Готов служить Отечеству!» (2006 г.)
    - 9.4. Проведение военно-спортивного марафона «ПАТРИОТ» (с 2006 г.)

<sup>10</sup> [https://disk.yandex.ru/i/H9\\_o4thId\\_7n2w](https://disk.yandex.ru/i/H9_o4thId_7n2w)

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Внутришкольная модель методического сопровождения

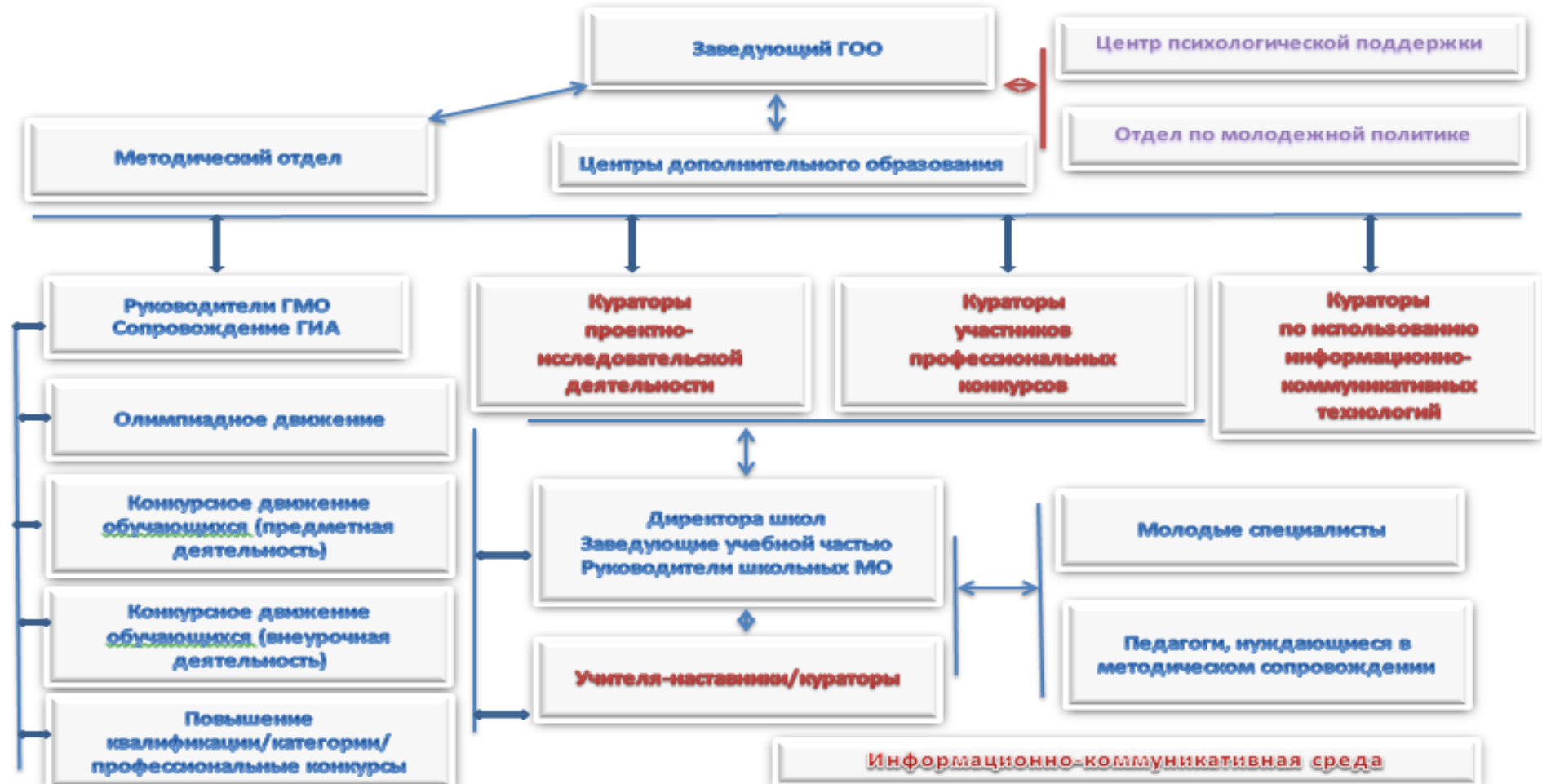
#### ВНУТРИШКОЛЬНАЯ МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ



Подготовила: Икаева Елена Владимировна учитель истории и социально-гуманитарных дисциплин МБОУ СОШ № 31 г.Новошахтинска

## Муниципальная модель методического сопровождения

## МУНИЦИПАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ



Подготовила: Икаева Елена Владимировна учитель истории и социально-гуманитарных дисциплин МБОУ СОШ № 31 г.Новошахтинска

**Аналитическая справка**  
**по результатам реализации целевой модели наставничества**  
**в МБОУ СОШ № 31 в 2022-2023 учебном году**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 31 проведён на основании следующих документов:

- Распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
  - Письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
  - Положение о наставничестве в МБОУ СОШ № 31 (размещено на официальном сайте школы);
- Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ СОШ № 31.

Мониторинг состоит из двух этапов:

- Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- Оценка мотивационно - личностного участия в Программе.

Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Программа наставничества реализуется в МБОУ СОШ № 31 с 01 сентября 2022 года. В 2022- 2023 учебном году была реализована Программа наставничества по форме «Учитель - учитель». 19.05.2023г. был проведён мониторинг реализации ЦМН в школе. Оценивались:

- Качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального благополучия и профессионального развития.
- Соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.
- Выполнение Дорожной карты.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведён анализ реализуемой программы наставничества. Были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны. Программы наставничества, проанализированы возможности и риски.

Результаты анализа приведены в таблице 1

# SWOT-анализ Программ наставничества.

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–Товбо Н.А., Зверевой Ю.Д. понравилось участие в Программе, и они готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>– Наставляемый видит свое профессиональное развитие в МБОУ СОШ № 31 в течение следующих 5 лет;</li> <li>– У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</li> <li>– Зверева Ю.Д. после общения с наставником отмечает прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Очень мало в школе молодых специалистов;</li> <li>– Непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>– Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие –невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>– Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками</li> </ul>
<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Регионального центра наставничества;</li> <li>- Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</li> <li>–Акцентирование внимание государства и общества на вопросах наставничества.</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</li> <li>-Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</li> <li>-Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.</li> </ul>

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в МБОУ СОШ № 31 в 2022-2023 учебном году(1-я четверть). Результаты анализа представлены в Таблице 2.





Таблица 3. Анализ выполнения Дорожной карты

№	Этапы	Мероприятия	Сроки	Исполнение
1	Подготовка условий для запуска Целевой модели наставничества	<p>1.Разработка локальных актов:  -Положение о целевой модели наставничества  -Положение о Программе наставничества  - Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера(внести изменения)  2.Издание приказов о ЦМН, о кураторе, о наставниках и наставляемых.</p>	Март-сентябрь 2022г.	<p>П.1 О создании нормативной базы наставничества выполнен.  П.2 О назначении кураторов и наставнических пар выполнен.  П.3 На сайте школы имеется раздел, посвящённый наставничеству.</p>
		<p>3. Размещение информации на сайте школы: нормативной базы, ФИО куратора.  4. Назначение куратора, создание команды, привлечение ресурсов и экспертов. Информирование участников образовательных отношений о наставничестве (ВК, на сайте, на родительских, учительских и ученических собраниях)</p>		<p>П.5 Информирование о наставничестве прошло только в профессиональном сообществе педагогов и на сайте школы.  Нет работы среди сообщества учащихся, родителей и ВК.</p>

2	Формирование базы наставляемых	<p>1. Информирование участников образовательных отношений о наставничестве (ВК, на сайте, на родительских, учительских и ученических собраниях).</p> <p>2. Определение потребностей в наставничестве и форм наставничества.</p> <p>3. Отбор наставников и наставляемых. 4. Популяризация наставничества через различные форматы.</p> <p>5. Формирование банка данных наставляемых.</p> <p>6. Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	Март-сентябрь 2022 г.	<p>- Определён перечень лиц, желающих иметь наставников;</p> <p>- Начали формировать базу наставляемых этого учебного года.</p>
3	Формирование базы наставников	<p>1. Информирование потенциальных наставников.</p> <p>2. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</p> <p>3. Формирование банка данных наставников. 4. Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	Март-сентябрь 2022 г.	<p>– База данных потенциальных наставников</p> <p>– Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»;</p> <p>- Проведено 1 совещания по написанию персонализированных программ, по содержанию деятельности.</p>

4	Формирование наставнических пар/групп	<p>1. Организация групповых встреч с использованием различных форматов презентации наставников и наставляемых.</p> <p>2. Организация психолого-педагогического сопровождения</p>	Март-сентябрь 2022г	<p>-Приказ об утверждении наставнических пар/групп</p> <p>- Программа наставничества вОО (составляется ежегодно):</p> <p>- ролевые модели в рамках выбранных форм наставничества, цель и задачи в разрезе моделей;</p> <p>- типовые индивидуальные планы развития наставляемых, работа Школы наставника;</p> <p>- Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории обучения);</p>
5	Организация и осуществление работы наставнических групп/пар	<p>1. Проведение обучающих мероприятий для наставников.</p> <p>2. Курсовая подготовка наставников.</p> <p>3. Муниципальная инновационная площадка</p>	2022-2024	<p>-Работа наставников в ТГ, на августовских площадках</p> <p>-Утверждение программ и графиков обучения куратора и наставников.</p>

6	Мониторинг и контроль	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Текущий контроль работы наставника и наставляемого.</li> <li>2. Обратная связь наставник и наставляемый через анкетирование, опрос</li> <li>3. Мониторинг эффективности реализации программ наставничества</li> </ol>	2022-2024	Мониторинг 1 раз в год
7	Стимулирование	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внести изменения в Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера</li> <li>2. Виртуальная доска почёта лучших наставников</li> <li>3. Награждение</li> <li>4. Выдвижение для участия в конкурсах профмастерства: Педагог года, Лучших практик наставнической работы, На поощрение лучших учителей.</li> </ol>	2022-2024	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внесены изменения в Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера</li> <li>2. Участие в муниципальном конкурсе лучших практик наставничества</li> </ol>
8	Информационная поддержка системы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Освещение мероприятий Дорожной карты на всех этапах <ul style="list-style-type: none"> <li>- на сайте образовательной организации</li> <li>- в социальных сетях</li> </ul> </li> </ol>	2022-2024	освещение работы на сайте школы.

9	Завершение Программы наставничества	1. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2. Проведение школьной конференции 3. Участие в итоговом районном мероприятии по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.	Май 2023г.	Мониторинг проведен
---	-------------------------------------	---	------------	---------------------

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

-В школе складывается система наставнической деятельности, реализуются мероприятия Дорожной карты.

#### **Оценка влияния программы наставничества на участников**

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- Изучение влияния программы на участников проходило в форме анкетирования до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Определен высокий уровень желания работать в рамках программы наставничества.

Заместитель директора школы по УВР Кирилюк Е.А.