

Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Приморский краевой институт развития образования» (ГАУ ДПО ПК ИРО)

Методические рекомендации по внедрению  
РЕГИОНАЛЬНОЙ МЕТОДОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА для  
организаций, осуществляющих образовательную деятельность  
по общеобразовательным, дополнительным  
общеобразовательным программам и программам среднего  
профессионального образования в Приморском крае.

Автор:  
Сеничева Юлия Алексеевна,  
доцент Приморского краевого  
института развития  
образования

Владивосток

2021

1. Актуальность внедрения региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Приморском крае
2. Используемый понятийный аппарат
3. Управление процессом внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Приморского края
  - 3.1 Примерный комплект документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества в Приморском крае
  - 3.2 Организация внедрения Целевой модели наставничества в Приморском крае
  - 3.3 Механизм реализации модели наставничества в образовательных организациях Приморского края
4. **Приоритетные формы наставничества**
  - 4.1. Форма наставничества ”ученик — ученик / студент — студент”
  - 4.2. Форма наставничества ”учитель — учитель / педагог — педагог”
  - 4.3. Форма наставничества ”учитель — ученик / педагог — студент“
  - 4.4. Форма наставничества ”студент — ученик”
  - 4.5. Форма наставничества ”работодатель/социальный партнер— ученик/студент”
5. Целевые показатели региональной системы наставничества и система мониторинга их достижения.
  - 5.1 Основные целевые показатели эффективности внедрения Целевой модели наставничества в крае
  - 5.2. Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества
  - 5.3. Способы мониторинга наставнической деятельности
6. Обзор практик наставничества в образовательных организациях края.

## **Приложения**

Типовая программа наставничества.

Примерная программа «Школа наставничества».

Дорожная карта ОО по внедрению ЦМН.

Примерное положение о программе наставничества

Оценка качества реализации программ в ОО

Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников ЦМН

Примерные формы сводных таблиц для формирования банка данных наставничества

1. Актуальность внедрения региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Приморском крае

В социокультурной и экономической системе Приморского края (далее — край) в настоящий момент происходят изменения, вызванные трансформацией процессов и технологий, цифровизацией и развитием социального и негосударственного секторов. Особая роль в социально-экономических отношениях отводится сфере образования.

Настоящая региональная методология (целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Приморском крае (далее — Целевая модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, разработана в целях достижения результатов федеральных проектов ”Современная школа“, ”Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)“, ” Успех каждого ребенка” и “ Учитель будущего” национального проекта ”Образование”.

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне.

Так, в Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденной Президентом Российской Федерации от 03.04.2010 N2 Пр-827, идет речь о важности наставничества: «Основное внимание должно быть уделено повышению профессионального мастерства учителей и наставников, обеспечению высококачественного содержания образовательных программ, внедрению современных средств обучения».

Наряду с этим, ведущая роль наставничества отведена в реализации национального проекта «Образование». Так, в рамках реализации региональных проектов планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70% обучающихся и 70% педагогических работников общеобразовательных организаций.

Целью внедрения Целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования

эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее — педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории края.

Проведенный анализ паспортов региональных проектов Национального проекта «Образование» доказывает актуальность внедрения и реализации Целевой модели наставничества. Задачи и результаты наставничества в рамках региональных проектов приведены в Приложении 1.

В качестве концептуального обоснования внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях выдвигаются следующие положения:

1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;

3) 3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Актуальность внедрения Целевой модели наставничества также объясняется возможностью и необходимостью охвата всей Приморского края (34 муниципальных образования), вовлечение обучающихся, молодых педагогов, работодателей в различные, наиболее оптимальные формы программ наставничества на регулярной (долгосрочной и краткосрочной) основе.

В настоящее время в системе образования края обеспечены стартовые условия для системного внедрения Целевой модели наставничества: реализуются отдельные образовательные мероприятия, проекты для наставников, сформированы связи с крупными предприятиями и организациями края, активно развиваются разные формы наставничества, сформировались практики, нашедшие признание и рекомендованные к распространению опыта на федеральном уровне. Анализ наставнических практик в Приморском крае показывает, что в регионе имеется опыт в реализации всех форм наставничества и в будущем планируется его аккумулировать; транслировать лучшие практики; повышать численность вовлекаемых в программы наставничества в рамках внедрения Целевой модели наставничества в соответствии с показателями эффективности внедрения Целевой модели наставничества.

Целевая модель наставничества систематизирует накопленный в крае опыт, определяет этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы, способствует:

- улучшению показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее — образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовке обучающегося к самостоятельной, осознанной и социальной деятельности в современном мире;
  - раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;
  - созданию психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
  - обмену профессиональным опытом наставников образовательных организаций края;
  - взаимодействию между поколениями, уровнями образования, реальным сектором экономики и образовательными организациями Приморского края.

## 2. Используемый понятийный аппарат

Благодарный выпускник — выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Групповое наставничество — наставник (группа наставников) работает с двумя и более наставляемыми в рамках реализации одного проекта (программы).

Краткосрочное наставничество — опытный специалист в своей деятельности по заранее определенному графику консультирует наставляемого для постановки целей и достижения краткосрочных результатов.

Куратор — сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенция — компетенция, входящая в структуру большинства деятельностей субъекта, позволяющая субъекту самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Методология наставничества — система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и

практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Наставляемый — участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином “обучающийся”.

Наставник — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставничество — неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей, психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Программа наставничества — нормативный документ, разрабатываемый и утверждаемый на уровне образовательной организации, представляющий собой комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа наставничества включает следующие основные характеристики: актуальность, цель, задачи, содержание, целевая аудитория, сроки реализации программы, избираемая форма и вид наставничества, принципы подбора наставников (требования к наставнику), план работы, ожидаемые результаты и способы их измерения, организационно-педагогические условия наставничества в образовательной организации.

Профессиональная ориентация — это система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда, на оказание помощи молодежи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве. Профессиональная ориентация включает:

- профессиональное просвещение — ознакомление обучающихся и выпускников образовательных организаций с современными видами трудовой деятельности, социально-экономическими и психофизиологическими особенностями различных профессий, потребностями в квалифицированных кадрах, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой

деятельности. Профессиональное просвещение формирует у молодежи мотивированные профессиональные намерения, в основе которых лежит осознание ими социально-экономических потребностей и своих психофизиологических возможностей;

- профессиональное консультирование — оказание помощи обучающимся в профессиональном самоопределении и предоставление рекомендаций обучающимся о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих их психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики;

- психологическую поддержку — методы, способствующие снижению психологической напряженности, формированию позитивного настроя и уверенности в будущем.

Профессиональное самоопределение — процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ его реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей. Профессиональное самоопределение является частью жизненного самоопределения, т.е. вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии.

Ситуационное наставничество — индивидуальное наставничество, осуществляемое по запросу наставляемого, которому требуются разъяснения, рекомендации, указания со стороны наставника.

Сопровождение — техника наставничества, при которой наставник берет на себя обязательства по предоставлению обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессиональных навыков во время обучения.

Стажировка — этап подготовки персонала непосредственно на рабочем месте с целью формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

Тьютор программы наставничества — специалист в области педагогики и/или психологии, который передает свои знания и навыки будущему наставнику, используя гибкие педагогические методы (практикумы, тренинги, решение игровых ситуаций).

Флеш-наставничество — встреча со статусным наставником ("звездой"), на которой он делится своим успехом. Возможно общение с двумя и более наставниками.

Форма наставничества — способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Шефство — общественная деятельность в форме оказания конкретным сильным в данной области субъектом — шефом (от человека до организации) экономической, культурной, политической или иной безвозмездной систематической помощи конкретному более слабому объекту — подшефному.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) — сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Эндаумент — фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

### 3. Управление процессом внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях края

#### 3.1. Примерный комплект документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества в крае

Процесс реализации Целевой модели наставничества в Приморском крае осуществляется в соответствии с существующими актами, а также предполагает использование специализированной методической литературы и разработку ряда документов.

##### 3.1.1. Правовые акты:

- Конституция Российской Федерации;
- Конвенция о правах ребенка;
- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. N2 273-ФЗ;
- Указ Президента РФ "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" от 07 мая 2018 г. N2 204;
- Указ Президента РФ "Об учреждении знака отличия "За наставничество" от 02 марта 2018 г. M 2 94;



- национальный проект "Образование", федеральные проекты "Успех каждого ребенка", "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)", "Успех каждого ребенка", "Учитель будущего";

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. №996-р);

- методология (целевая модель) 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 (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. N2 Р- 145);

- методические рекомендации ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 N2 Р-145;

- Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года от 05 февраля 2007 г.;

- стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (от 14.05.2010 протокол N2 45);

- основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 N2 2403-Р;

- паспортом регионального проекта «Современная школа», утвержденного Губернатором Приморского края от

- паспортом регионального проекта «Успех каждого ребёнка», утвержденного Губернатором Приморского края от

- паспортом регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», утвержденного Губернатором Приморского края от ;

- паспортом регионального проекта «Учитель будущего», утвержденного Губернатором Приморского края от;

4. - Приказ Министерства образования Приморского края №789-а от 23 июля 2020 года «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным

общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Приморском крае».

### 3.2. Организация внедрения Целевой модели наставничества в крае .

#### 3.2.1. На региональном уровне

Общее руководство внедрением Целевой модели наставничества в крае и его координацию осуществляет министерство образования Приморского края (далее — министерство):

- организует общественно-профессиональную экспертизу проекта региональной Целевой модели наставничества;
- разрабатывает правовые акты по реализации Целевой модели наставничества;
- осуществляет ресурсное обеспечение реализации мероприятий по внедрению Целевой модели;
- разрабатывает и утверждает региональный комплекс мер (дорожная карта) по реализации региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Приморском крае (далее — дорожная карта);
- разрабатывает и утверждает целевые показатели эффективности внедрения Целевой модели наставничества;
- содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций края, юридических и физических лиц;
- координирует работу регионального наставнического центра.

Для организационного, методического, экспертного и информационного обеспечения внедрения Целевой модели в крае в структуре Приморского краевого института развития образования создан Региональный наставнический центр:

- обеспечивает информационное сопровождение внедрения Целевой модели в крае, в том числе в центрах «Точки роста» ;
- формирует реестр наставников и наставляемых образовательных организаций края, в том числе в центрах «Точки роста», на цифровой платформе <https://pkiro.ru/activities/proekty/regionalnyj-nastavnicheskij-czentr-primorskogo-kрая/>

- реализует меры по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;
- проводит мониторинговые исследования по реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- проводит конкурсы по выявлению лучших практик внедрения Целевой модели в крае, в том числе в центрах «Точки роста»;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов края, в том числе в центрах «Точки роста».

Министерство образования и науки края и Региональный наставнический центр Приморского краевого института развития образования по вопросам внедрения Целевой модели наставничества взаимодействуют с органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, муниципальными методическими службами, краевыми и муниципальными образовательными организациями всех уровней образования, юридическими лицами всех форм собственности и физическими лицами.

### 3.2.2. На муниципальном уровне:

Общим руководством и координацией внедрения Целевой модели наставничества на муниципальном уровне занимается орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования. В структуре данного органа назначается ответственное лицо, осуществляющее управленческие действия по внедрению Целевой модели наставничества на территории соответствующего муниципального образования.

Муниципальным оператором по внедрению программ наставничества могут быть муниципальные методические объединения — для общеобразовательных организаций и муниципальные опорные центры — для образовательных организаций дополнительного образования.

Орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования:

— проводит координационные совещания, в том числе по вопросам организации сетевых форм межуровневого взаимодействия по наставничеству (общеобразовательные организации — профессиональные образовательные организации — образовательные организации дополнительного образования — предприятия) с привлечением заинтересованных сторон по актуальным вопросам внедрения Целевой модели наставничества не менее чем один-два раза в год;

- осуществляет согласование дорожных карт по внедрению Целевой модели наставничества, разработанных подведомственными образовательными организациями;
- формирует реестр наставников и наставляемых, предприятий/организаций-партнеров (на основе данных, полученных от образовательных организаций), в том числе в центрах «Точки роста»;
- проводит мониторинг реализации дорожных карт по внедрению Целевой модели;
- формирует реестр лучших практик внедрения различных форм наставничества, в том числе в центрах «Точки роста»;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик.

### 3.2.3. На уровне образовательных организаций

К функциям образовательных организаций, внедряющих Целевую модель наставничества, относятся:

- разработка и реализация дорожной карты внедрения Целевой модели;
- реализация программ наставничества, в том числе в центрах «Точки роста»;
- определение куратора внедрения Целевой модели в образовательных организациях;
- материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонафицированного учета обучающихся, специалистов, педагогов, которые участвуют в программах наставничества, а также внесение данных о количестве участников программ наставничества в формы статистического наблюдения;
- проведение внутреннего аудита, мониторинга эффективности реализуемых программ сотрудничества;
- формирование баз данных программ наставничества и описание лучших практик, в том числе в центрах «Точки роста»;
- обеспечение повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, принимающих участие в реализации Целевой модели, через ДПП ПК/ программы переподготовки/ методические и образовательные события.

Общим руководством и координацией внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации занимается руководитель, который своим решением назначает куратора. Рекомендуются куратором внедрения Целевой модели наставничества назначить заместителя руководителя образовательной организации.

Куратор внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации формирует базу наставников и наставляемых, организует обучение наставников, в том числе с привлечением экспертов, контролирует проведение программ наставничества, организует оценку вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества и мониторинг внедрения Целевой модели в образовательной организации.

Для внедрения Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации допустимо использование ресурсов других образовательных организаций, предприятий, организаций, иных юридических и физических лиц.

**Обязательным условием является издание распорядительного акта образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, который должен включать:**

основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации (перечень нормативных правовых актов федерального и регионального уровней);

сроки внедрения Целевой модели наставничества (должны совпадать со сроками региональных дорожных карт развития приоритетных форм наставничества в сфере профессионального образования, общего образования и дополнительного образования детей);

перечень лиц, ответственных за реализацию Целевой модели и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества в организации; содержание и сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации (должны совпадать с показателями региональных дорожных карт развития приоритетных форм наставничества в сфере общего образования и дополнительного образования детей).

**В образовательной организации осуществляется разработка и утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации, которое является организационной основой для внедрения Целевой модели наставничества и определяет:**

*формы программы наставничества,  
зоны ответственности, права и обязанности участников,  
функции субъектов программы наставничества,  
процедуры отбора и обучения наставников,  
процесс закрепления наставнических пар,  
формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества,  
формы и условия поощрения наставника,  
критерии и показатели работы наставника,*

форму соглашения между наставником и наставляемым (законным представителем),

форму согласия на обработку персональных данных от участников программы наставничества.

Для последовательной работы в рамках внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации должна быть разработана и утверждена дорожная карта, включающая сроки реализации этапов программ наставничества, мероприятия по информированию педагогов, родителей о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества.

**Основными типами наставничества для образовательных организаций являются: *ситуационное наставничество, флеш-наставничество, долгосрочное, краткосрочное и групповое наставничество.***

### Применяемые технологии наставничества

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. Ниже приведена характеристика применяемых технологий наставничества.

#### Характеристика применяемых технологий наставничества

п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
2	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. формат — беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы»	Команда наставляемых
3	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог, студент, ученик

4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся ДОСТИЧЬ некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания	Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, студент ученик)
5	Тьюторство	Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик	Индивидуальное наставничество

Задача куратора и организаторов реализации программ наставничества заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию.

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

С целью эффективного внедрения Целевой модели наставничества в образовательный процесс организации необходимо продумать систему мер по мотивации наставников. В процессе реализации наставник приобретает:

- опыт наставнической деятельности, повышение собственного статуса;

- возможность развития дополнительных метакомпетенций;
- развитие социальных (отношения, поведение, коммуникации), когнитивных (понимание, знание, целеполагание, планирование, ответственность), функциональных (психомоторные и прикладные) компетенций;
- взаимодействие с менторами-консультантами;
- пополнение своего портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках, трудоустройства;
- возможность участия в форумных кампаниях, конкурсах, проектах по соответствующим направлениям.

Образовательная организация проводит координационные совещания, в том числе по вопросам организации сетевых форм межуровневого взаимодействия по наставничеству (общеобразовательные организации — профессиональные образовательные организации — образовательные организации дополнительного образования — предприятие) с привлечением заинтересованных сторон по актуальным вопросам внедрения Целевой модели наставничества не менее чем один-два раза в год.

На уровне образовательной организации куратором может формироваться реестр наставников и наставляемых.

### 3.3. Механизм реализации модели наставничества в образовательных организациях края

#### 3.3.1. Подготовительный этап:

- подбор и закрепление наставников за наставляемым (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых), в том числе в «Точках роста» ;
- назначение наставников приказом руководителя образовательной организации;
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации положения о программе наставничества в образовательной организации (описание модели наставничества как раздела в общей целевой программе с указанием форм реализации модели: дуальное обучение, производственная практика, стажировка, проекты, мастер-классы, экскурсии на предприятия);
- формирование и утверждение дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;
- внесение изменений в локальные акты образовательной организаций (положение для реализации механизма наставничества через их деятельность, положение об обучении на рабочем месте, положение о практике и т.д.);



- оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о реализации дуального обучения, о проведении производственной практики обучающихся образовательных организаций;

- обучение тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка).

3.3.2. Диагностический этап — выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

### 3.3.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной цели);

- определение ресурсного пространства;

- анализ избыточной образовательной среды;

- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады, др.);

- проектирование индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории;

- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов, др.);

- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист, др.).

### 3.3.4. Реализационный этап:

- организация куратором наставничества в образовательной организации (координация сотрудничества наставников с подразделениями образовательной организации, психологической службой по оказанию обучающимся возможной помощи в решении возникающих проблем; консультирование наставников по вопросам планирования и организации самоопределения, самовоспитания, саморазвития наставляемых с учетом индивидуального подхода, основанного на знании интересов, быта, наклонностей, состояния здоровья; ведение отчетной документации наставника; корректировка деятельности наставников на основании выявленных по итогам анализа несоответствий);

- сопровождение наставником (тьютором) реализации наставляемым индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории;

- отслеживание динамики развития, мониторинг и внесение коррективов в индивидуальные образовательные программы/маршруты/траектории.

### 3.3.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории (наставляемый осуществляет рефлекссию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения;
- мотивация к дальнейшему развитию деятельности.

### 3.3.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного развития.

## 4. Приоритетные формы наставничества

Внедрение форм наставничества предполагает решение поставленных задач в рамках единой методологии наставничества с учетом ступени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников системы: наставляемого, наставника (и его организации/предприятия), региона.

Целевая модель наставничества для организаций Приморского края, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам включает следующие приоритетные формы наставничества:

- ”ученик — ученик/студент — студент” ;
- ”учитель — учитель/педагог — педагог” ;
- ”учитель — ученик/педагог — студент“ ;
- «студент — ученик» ,
- «работодатель— ученик/студент” .

Ниже по каждой форме представлены цели и задачи, которые возможно выполнить в рамках конкретной образовательной организации при выборе данной формы; портреты участников, которые помогут куратору и организаторам осуществить классификацию наставников и наставляемых по проблемам и задачам; направления деятельности и мотивация наставников в рамках программы наставничества; ожидаемые результаты на уровне образовательной организации.

### 4.1. Форма наставничества ”ученик — ученик/студент — студент”

Форма наставничества ”ученик — ученик”, в том числе в «Точках роста», предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной

организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества ”студент — студент”. Наставничество может осуществляться в групповой форме.

Цель реализации формы наставничества ”ученик — ученик ” — разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества ”ученик — ученик” :

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Цель реализации формы наставничества ”студент — студент “ — адаптация членов академической группы 1-го курса к студенческой жизни (учебный процесс, ориентация в правах и обязанностях, культурное и физическое совершенствование), сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с экспертами, взрослыми наставниками и организаторами), развитие у них гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в собственных и краевых образовательных проектах, форумных кампаниях.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества ”студент — студент” :

- создание актива студентов в академических группах, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого самоуправления;
- содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию интеллигентности, гражданственности, созданию коллектива, сплоченного идеей обогащения знаниями;
- помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;
- совершенствование организации самостоятельной работы студентов обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;

- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
- формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;
- мотивация к участию в мероприятиях различного уровня, учебной деятельности, саморазвитию и самосовершенствованию.

Участники пары "наставник — наставляемый"

Наставником класса (академической группы) может быть активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и конкурсов локального, муниципального, краевого уровней, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, общественная деятельность, участник детско-юношеских объединений или организаций).

Вариации ролевых моделей внутри формы "ученик — ученик / студент — студент" могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Опыт образовательных организаций показывает, что основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "успевающий — неуспевающий" (поддержка для достижения лучших образовательных результатов);
- взаимодействие "лидер — пассивный" (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- взаимодействие "равный — равному" (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, например, реализации Модулей «Самоуправление», «Волонтерство, «Общешкольные ключевые дела» рабочей программы воспитания образовательной организации);
- совместная работа над проектом (взаимная поддержка).

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

*В профессиональных образовательных организациях эта форма реализуется в проектной деятельности, совместном посещении или*

*организации мероприятий, совместном участии в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.*

*В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.*

*Направления работы наставника:*

- *изучение социального паспорта класса (группы) при наличии;*
- *помощь в адаптации и сплочение класса (группы);*
- *проведение часов наставника;*
- *контроль проживания в общежитии (для студентов);*
- *внеурочная деятельность; - учебная деятельность.*

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации, лояльность обучающихся к образовательной организации; повышение мотивации как наставника, так и наставляемого к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию отдельных компетенций (под индивидуальные потребности личности).

#### 4.2. Форма наставничества "учитель — учитель/педагог — педагог"

Форма наставничества "учитель — учитель" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/ педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Вариацией данной формы является форма наставничества "педагог — педагог".

Цель реализации формы наставничества "учитель — учитель / педагог - педагог" — сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Отчасти система наставничества решает проблему старения персонала, поскольку делает процесс вливания в профессию менее болезненным и менее длительным, позволяя закрепиться молодым специалистам в профессии.

Задачи взаимодействия наставляемого и наставника при реализации формы "учитель — учитель/педагог — педагог":

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

Участники пары "наставник — наставляемый",

Наставником может быть назначен опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого рассматривается и утверждается на педагогическом совете, заседании кафедры, согласуется со старшим методистом и заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

Наставляемые: молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет); учителя, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности; учителя, не имеющие педагогического образования; учителя-стажисты, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию; педагоги с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста).

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (разрабатывается анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью). Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

### **Направления работы наставника**

Основные функции наставника: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психоэмоциональная (помощь в установлении контакта со студентами и коллегами).

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

- разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам;

- контроль реализации плана работы наставляемого;
- сопровождение, индивидуальные консультации;
- оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и пр.);

- психоэмоциональная поддержка в процессе адаптации.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; повышение удельного веса педагогов возрастной категории до 35 лет, сокращение текучести педагогических кадров в образовательных организациях; развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога; получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов Для комфортной адаптации в образовательной организации.

#### 4.3. Форма наставничества ”учитель — ученик/педагог — студент”

Форма наставничества “учитель — ученик/педагог — студент” предполагает взаимодействие учителя (педагога) образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся; обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья; подростки группы риска).

Форма наставничества ”учитель — высокомотивированный ученик”, в том числе в «Точках роста».

Цель реализации формы наставничества ”учитель — ученик/педагог — студент ” — раскрытие потенциала личности наставляемого.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы ”учитель — высокомотивированный ученик”:

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- улучшение показателей эффективности образовательной организации.

Участники пары ”наставник — наставляемый»

Наставник (тьютор):

- педагог/учитель, занимающий позицию/роль тьютора;
- педагог/учитель, занимающий должность тьютора (педагогическая профессия, предназначение которой — помочь человеку создать условия, в которых он может глубже раскрыть самого себя).

Наставляемый:

- одаренный обучающийся — обучающийся, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности;

- высокомотивированный обучающийся — обучающийся, имеющий высокий уровень развития внутренней потребности и мотивации быть успешным в том или ином виде деятельности;

- обучающийся, испытывающий трудности адаптации при переходе в новую школу, испытывающий трудности в обучении, учащийся с ОВЗ и т.п..

Направления работы наставника:

- побуждает обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора;

- совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство;

- организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов, обучающихся;

- организуется педагогическое сопровождение и педагогическую поддержку при нивелировании трудностей в обучении, развитии, адаптации.

- организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;

- помогает визуализировать и осознавать индивидуальные программы/маршруты/траектории;

- осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений;

- организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: развитие selfкомпетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора; определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность; повышение образовательных результатов наставляемого, в том числе в конкурсном, олимпиадном движениях.

Форма наставничества “учитель — ученик с ОВЗ”

Цель реализации формы наставничества ”учитель — ученик с ОВЗ” – успешное включение ребенка с ограниченными возможностями здоровья (инвалидностью) в образовательную среду образовательной организации и социокультурную среду социума.



Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы "учитель — ученик с ОВЗ":

- создание условий для успешного обучения обучающегося;
- создание условий для успешной социализации обучающегося;
- максимальное раскрытие потенциала личности обучающегося.

Успешность включенности обучающегося в жизнь образовательной организации и жизнь социума определяется с точки зрения развития:

- когнитивной (познавательной) сферы;
- коммуникативной сферы;
- эмоциональной сферы: психологическая адаптация к процессу обучения в образовательной организации, к внеурочной деятельности, возникновение и сохранение положительного эмоционального настроения по отношению к процессу жизнедеятельности в образовательной организации и взаимодействию с социумом; - самостоятельности.

Участники пары "наставник — наставляемый",

Наставник специальный педагог (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог), педагоги без специального образования, прошедшие курсы повышения квалификации по вопросам образования обучающихся с ОВЗ, классные руководители и т.п.

Наставляемые — обучающиеся с ОВЗ (инвалидностью).

Направления работы наставника:

- обеспечивает сопровождение обучающихся с ОВЗ (инвалидностью) в образовательном пространстве;
- организует конструктивное взаимодействие обучающегося с социокультурной средой;
- организует взаимодействие обучающихся с учителями и другими педагогическими работниками;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями);
- участвует в работе педагогических и методических советов, других формах методической работы;
- контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: развитие у наставляемых компетенций, необходимых для социализации в их ближайшем окружении, образовательном пространстве; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации.

Форма наставничества "учитель — обучающийся группы риска"

Цель реализации формы наставничества ”учитель – обучающийся группы риска“ оказание социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся группы риска.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы ”учитель — обучающийся группы риска” :

- установление контакта с педагогами образовательной организации, работающими с обучающимся группы риска;
- обучение общеучебным и практическим навыкам обучающегося группы риска, необходимым для адаптации в школе и обществе;
- отслеживание социальных контактов обучающегося в образовательной организации;
- оказание помощи в выборе программ и курсов внеурочной деятельности и дополнительного образования;
- оказание помощи в гражданском, личностном, профессиональном самоопределении обучающегося.

Участники пары “наставник — наставляемый” ,

Наставник — равнодушный педагог с опытом работы, активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге.

Наставляемый — обучающийся группы риска, слабо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, малоинформированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Направления работы наставника:

- повышение учебной мотивации обучающегося;
- профориентационная работа;
- работа с семьей обучающегося;
- работа с педагогическим коллективом образовательной организации;
- работа со сверстниками, одноклассниками;
- работа с организациями (служба занятости, КДЦ--Т, учреждения дополнительного образования и др.).

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение образовательных результатов наставляемого, его мотивации к участию в программах и курсах внеурочной деятельности и дополнительного образования; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации и обществе; развитие у наставляемого коммуникативных компетенций, повышение уровня гражданского, личностного и профессионального самоопределения.

#### 4.4. Форма наставничества ”студент — ученик”

Форма наставничества ”студент — ученик” предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

Цель реализации формы наставничества ”студент — ученик“ — успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы ”студент — ученик” :

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ — студенческого и школьного.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории), совместное посещение спортивных/культурных мероприятий, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

Участники пары ”наставник — наставляемый ’,

Наставник — ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою творческую энергию и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый:

- пассивный — низкомотивированный, дезориентированный учащийся старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать

образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества;

- активный — мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Направления работы наставника:

- повышение учебной мотивации обучающегося;
- профориентационная работа;
- повышение мотивации к участию школьника в культурной, спортивной жизни школьного сообщества и вне его.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: определение личных образовательных перспектив наставляемого, его образовательного и личностного потенциала, формирование на этой основе осознанного выбора дальнейших траекторий обучения; развитие у наставляемого soft компетенций в части коммуникации, целеполагания, планирования, организации; укрепление связи между профессиональными образовательными организациями Приморского края и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ — студенческого и школьного.

#### 4.5. Форма наставничества "работодатель — ученик/студент"

Форма наставничества "работодатель — ученик/студент" предполагает взаимодействие обучающегося старших классов профессиональной образовательной организации и представителя регионального предприятия/организации (по возможности — участника сообщества благодарных выпускников), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией. Вариацией данной формы является форма наставничества "социальный партнер — ученик/студент".

Форма наставничества "работодатель — ученик/студент"

Цель реализации формы наставничества "работодатель/социальный партнер - ученик/студент" — получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства.

Механизм разработки регламента закрепления форм наставничества «работодатель — ученик/студент».

Модель "работодатель — ученик" реализуется в основном в рамках сетевых договоров или договоров сотрудничества с организациями — социальными партнерами. Это примеры использования материальной базы организаций (лабораторий, инвентаря, помещений), в которых сотрудники предприятий выступают в качестве консультантов, а также осуществляют экскурсионное сопровождение программ, сопровождение спортивных соревнований, подключаются к подготовке одаренных обучающихся к конкурсам, ведут просветительскую работу (читают открытые лекции), организуют участие в проектной деятельности.

Модель "работодатель — студент" реализуется на основании договоров с вузами и профессиональными образовательными организациями, а в качестве наставников выступают мастера с производства.

Механизм реализации формы наставничества "работодатель — ученик/студент".

Реализация наставничества по форме "работодатель/социальный партнер — ученик/студент" может осуществляться через проектную деятельность, бизнеспроектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дуальное обучение, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Участники пары "наставник — наставляемый":

Наставник — высококвалифицированный работник предприятия, который передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности.

Наставляемый — обучающийся образовательной организации. Направления работы наставника:

- повышение уровня успеваемости наставляемого;
- профориентационная работа;
- формирование профессиональных навыков обучающегося согласно сфере деятельности работодателя-наставника;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы: обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

#### **Мотивация наставников:**

- приобретение опыта наставнической деятельности;
- признание в профессиональной среде;
- получение статуса лидера и значимого взрослого;
- подкрепление авторитета;
- развитие коммуникационных и иных гибких навыков;
- получение ценных и подготовленных кадров;
- получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих коллег;

- возможность стать победителем конкурса "Лучший наставник образовательной организации" с получением соответствующего титула и материальных подарков.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение уровня мотивации и осознанности обучающихся в выборе и построении траектории обучения, саморазвития, самореализации и профессиональной ориентации; получение наставляемыми конкретных профессиональных навыков, необходимых для начала трудовой деятельности, расширение кадрового резерва региональных предприятий с должным уровнем подготовки; адаптация молодого специалиста на потенциальном рабочем месте, сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и дальнейшем трудоустройстве; создание устойчивого партнерства представителей работодателей и образовательных организаций, рост числа образовательных и стартап-проектов.

Форма наставничества "социальный партнер — ученик/студент"

Форма наставничества "социальный партнер — ученик/студент" предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной, профессиональной образовательной организации и представителя общественности края, некоммерческие предприятия, учреждения культуры, спорта), при котором наставник активизирует профессиональное, гражданское и личностное самоопределение и самореализацию обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, социальная или общепрофессиональная) может происходить практическое знакомство с профессией, со способами решения личных и социальных проблем, востребованных обучающимися.

Цель реализации формы наставничества "социальный партнер — ученик/студент" — поддержка обучающегося в самоопределении и самореализации, развитие актуализированного социального опыта и личностных качеств.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества "социальный партнер — ученик" :

- помощь в реализации социально значимой деятельности;
- помощь в решении личностных и социальных затруднений;
- развитие проектных навыков и компетенций;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри и вне образовательной организации.

Участники пары "наставник — наставляемый",

Наставник — родитель (не данного обучающегося), частное лицо, представитель другой образовательной, спортивной организации или учреждения культуры, имеющий активную социальную позицию, участвующий в жизни образовательной организации.

Наставляемые — обучающиеся, испытывающие трудности в реализации проектной деятельности и нуждающиеся в помощи в процессе прохождения социальной практики.

В течение года наставник один раз в неделю посещает час куратора, на котором происходит согласование и корректировка плана работы наставника. Форма наставничества "социальный партнер — ученик" реализуется в основном в рамках сетевых договоров или договоров сотрудничества с частными лицами и организациями — социальными партнерами. Это использование материальной базы организаций (лабораторий, инвентаря, помещений), при котором сотрудники учреждений выступают в качестве консультантов, а также руководителей проектов и социальных практик обучающихся, осуществляя сопровождение их творческой, исследовательской и социальной проектной деятельности.

Форма наставничества "социальный партнер — ученик/студент" реализуется на основании договоров с предприятиями, профессиональными, образовательными, спортивными организациями, а также с учреждениями культуры.

Направления работы наставника:

- изучение потребностей обучающегося;
- сопровождение социально значимой деятельности (проектной деятельности, социальной практики и др.) обучающегося;
- помощь в решении личностных и социальных затруднений. Мотивация наставников:
  - приобретение опыта управления, повышение собственного статуса;
  - возможность развития дополнительных метакомпетенций с помощью комплекса мероприятий по организации работы наставников: первичное обучение наставников, совершенствование нормативных правовых и информационно-методических материалов по организации работы наставников, мастер-классы по формированию мотивационно-ценностных установок наставников;
  - взаимодействие с менторами-консультантами;
  - возможность стать победителем конкурса "Лучший наставник образовательной организации" с получением соответствующего титула и материальных подарков.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: рост мотивации и активности наставляемого в социально значимой деятельности, развитие личностных и проектных навыков и компетенций, сокращение адаптационного периода и повышение уровня комфорта процесса адаптации при организации социально-культурной деятельности вне образовательной организации.

## 5. Целевые показатели региональной системы наставничества и система

мониторинга их достижения

### 5.1. Основные целевые показатели эффективности внедрения Целевой модели наставничества в крае

Показатель	Источник	2020	2024
Разработана методология наставничества обучающихся 00, в том числе с применением лучших практик обмена опытом с привлечением представителей работодателей к этой деятельности	Федеральный проект "Современная школа" национального проекта "Образование"		
Доля обучающихся 00 от 10 до 19 лет, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в качестве наставляемых, %, в том числе в «Точках роста»	Федеральный проект "Современная школа" национального проекта "Образование"	10	70
Доля учителей в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы,	Федеральный проект "Учитель будущего" национального проекта "Образование"	10	70
Доля детей и подростков от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %, в том числе в «Точках роста»	Целевая модель наставничества распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N2 P-145)	2	10
Доля предприятий, которые вошли в программы наставничества, предоставив своих наставников,		2	10
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)		50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)		50	85



## 5.2 Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

### Мониторинг на уровне образовательной организации

Сбор первичных данных для проведения мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества осуществляет ответственный куратор внедрения Целевой модели в образовательной организации. Сбор первичных данных происходит через оценку результатов реализации дорожной карты и программ наставничества.

Интегральным основным показателем внедрения Целевой модели наставничества считается оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества, которая определяется прохождением каждым участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка должна быть в обязательном порядке проставлена ответственным куратором внедрения Целевой модели в образовательной организации в базе наставляемых.

На уровне образовательной организации мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 20 октября текущего года.

### Мониторинг на муниципальном уровне

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества производит орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования. Планируемые показатели и сроки их достижения отражаются в муниципальных дорожных картах развития приоритетных форм наставничества в сфере общего образования и дополнительного образования детей. Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 1 ноября текущего года.

### Мониторинг на региональном уровне

На региональном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества осуществляют министерство образования Приморского края и Региональный наставнический центр Приморского краевого института развития образования на основании данных органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, а также краевых образовательных организаций разных уровней образования.

Планируемые показатели и сроки их достижения отражаются в региональных дорожных картах развития приоритетных форм наставничества в сфере профессионального образования, общего образования

и дополнительного образования детей. Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

На региональном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года.

В срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор внедрения Целевой модели в образовательной организации вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направляет данную форму в Министерство просвещения Российской Федерации, которое на основании полученных данных проводит оценку доли обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества (отношение общего количества участников программ наставничества к общему числу обучающихся).

### 5.3. Способы мониторинга наставнической деятельности

Для оценки эффективности внедрения программы наставничества рекомендуется организовать систематический мониторинг, состоящий из двух этапов:

1-й этап — мониторинг процесса реализации программы наставничества, который оценивает сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации; процент реализации образовательных и культурных проектов совместно с представителями предприятий; процент обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты; количество обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях.

2-й этап — мониторинг влияния программы на всех участников, результатом которого является развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Мониторинг наставнического сопровождения наставляемых может осуществляться разными способами:

- подготовка куратором наставнической деятельности и сторонним экспертом отзывов о результатах работы наставнической пары и реализации программы наставничества;

- качественные и количественные отчеты о реализации и инициации проектов сопровождения одаренных, высокомотивированных обучающихся, включающих тьюторское сопровождение;

- продукты совместной интеллектуальной деятельности наставников и тьюторантов (индивидуальные карты, визуализированные траектории, маршруты, программы, личностно-ресурсные карты);

- дневники самонаблюдения наставников;

- портфолио наставников фезультативность по направлениям, корреляция с содержанием карты/маршрута/программы/траектории);

- наличие методического кейса у наставника;

- принадлежность к сообществу наставников (тьюторов).

Критерии оценки работы наставников:

- повышение проектной культуры наставляемых, которая оценивается по итогам проекта;

- качественный результат посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- активность наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является портфолио обучающегося, учитывающее участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и его результаты).

Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей реализации дорожной карты образовательной организации и программ наставничества.

Результатом успешного мониторинга будет:

«упаковка» реализуемой программы наставничества в лучшую практику — в случае соответствия фактических целевых показателей реализации дорожной карты и программы наставничества планируемым;

- доработка и внесение изменений в дорожную карту и программу наставничества — в случае отклонения фактических целевых показателей реализации дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества и программы наставничества от планируемых.

Отчет по итогам внедрения программы наставничества содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников. Отчет заполняется ежеквартально и проверяется куратором, при необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в программу работы с обучающимися, план работы и план-задание наставника, в зависимости от формы наставничества.

По окончании работы пары ”наставник — наставляемый” куратор наставнической пары, наставник и наставляемый заполняют

*формализованный на уровне образовательной организации отчет о процессе прохождения наставничества, прогрессе наставляемого и работе наставника.*

По итогам обработки формализованных отчетов (анкет) происходит поощрение наставников в формате, предусмотренном образовательной организацией.

## 6. Обзор практик наставничества в образовательных организациях края

В системе образования края с целью раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов активно развиваются разные индивидуальные и групповые формы наставничества.

Для наставников реализуются отдельные образовательные мероприятия, проекты. Лучшие практики наставничества опубликованы и рекомендованы к распространению на федеральном уровне. Создана виртуальная карта лучших практик наставничества Приморского края.

Все это является хорошими стартовыми условиями для системного внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях края.

## Практики наставничества в системе общего образования края

В системе общего образования края накоплен содержательный опыт наставничества в разных формах.

Посредством наставничества в крае осуществляется поддержка профессионального становления молодых педагогов, педагогов, имеющих те или иные профессиональные затруднения или дефициты, педагогов, имеющих потребность в освоении новых позиций и ролей, развитие их профессиональных компетенций.

С целью оказания помощи муниципальным органам, администрации общеобразовательной организации в выработке унифицированных подходов (сценариев) к организации и использованию механизма наставничества в отношении педагогических работников (в том числе молодых педагогов), организации процесса прохождения наставничества Приморским краевым институтом развития образования подготовлен методический инструментальный и размещен в 2020 году на сайте ПК ИРО <https://pkiro.ru/activities/proekty/naczionalnyj-proekt-obrazovanie/regionalnyj-proekt-uchitel-budushhego/>. Создана и действует региональная он-лайн Школа наставника. Создана Ассоциация наставников Приморского края, участники которой диссеминируют опыт в данном направлении в рамках различных событий.

Согласно данному методическому инструментарию организация и внедрение наставничества в форме "педагог — педагог" предполагает реализацию четырех основных этапов: организация наставничества; назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; прохождение наставничества; завершение наставничества.

На первом этапе принимаются необходимые документы, определяются лица, ответственные за организацию наставничества и руководство им, а также выбираются формы наставничества.

На втором этапе происходит назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество (из числа административного персонала, педагогических работников, лиц, уволившихся в связи с достижением пенсионного возраста, лучших педагогов муниципалитета, региона и др.).

На третьем этапе происходит реализация процесса наставничества: утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества.

Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, с помощью заполнения формализованных отчетов (анкет). Далее происходит обработка формализованных отчетов (анкет) и поощрение наставников по результатам проведенной работы.

В крае существует система сопровождения наставничества.

С 2020 года в рамках ДПП ПК "Наставник молодого педагога образовательной организации" прошло обучение около 29 педагогических работников, также по ДПП ПК «Школа наставника молодого педагога: опыт лучших практик Приморского края» прошло обучение 102 человека.

Успешным примером развития наставничества модели «наставник – молодой педагог» можно считать опыт образовательных организаций края: МБОУ СОШ № 32 г. Уссурийска, МБОУ «Гимназия №1» Артемовского городского округа, Филиала с. Дубовское МБОУ СОШ № 8 Спасского района, МДОУ ЦРР № 5 г. Спасска-Дальнего и др.

Всего в движение по наставничеству в 2020 году включено более 410 участников.

## Список приложений

1. Типовая программа наставничества.
2. Примерная программа «Школа наставничества».
3. Дорожная карта ОО по внедрению ЦМН.
4. Примерное положение о программе наставничества
5. Оценка качества реализации программ в ОО
6. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников ЦМН
7. Примерные формы сводных таблиц для формирования банка данных наставничества

**(ТИПОВАЯ) ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
(МБОУ СОШ)  
на 20\_\_ год**

**Составители:**

ФИО, должности составителей

Программа наставничества «наименование образовательной организации» на 20\_\_ год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1. Цель и задачи Программы
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в «наименование образовательной организации»
3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества
4. Календарный план работы Школы наставника

Приложения<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Приложения вводятся при необходимости, например, для иллюстрации статистики, отчетных/аналитических и др. данных

## **ВВЕДЕНИЕ**

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений. Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества как микропроектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в контексте форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.<sup>2</sup>

### **1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**

---

<sup>2</sup> При условии ее создания в ОО в рамках внедрения Целевой модели наставничества



## 2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В «НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Форма наставничества <sup>3</sup>	Вариации ролевых моделей <sup>4</sup>
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>– «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>– «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</li> <li>– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</li> <li>– «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).<sup>5</sup></li> </ul>
Учитель - ученик	–

<sup>3</sup> При подготовке Программы ОО оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят

<sup>4</sup> При подготовке Программы ОО оставляет только те вариации моделей из типовых, которые реально будут осуществляться как микро-проекты. Также ОО вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития ОО

<sup>5</sup> Ряд ОО планируют внедрение модели «Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель»

### 3. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Форма наставничества: «Ученик - ученик»**

#### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

**Форма наставничества: «Ученик-ученик».**

Ролевая модель: «Успевающий ученик - неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактически результат <sup>6</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Раздел 2. Направления развития ученика</b>					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению,		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		

<sup>6</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

	которое вызывает затруднения				
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.8.	Сформировать понимание эффективного поведения при		Определены действенные методы		

	возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе		
2.9.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Подпись  
наставника \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого  
сотрудника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»**

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

**Форма наставничества: «учитель-учитель».**

**Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».**

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>7</sup>	Фактический результат <sup>8</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					

<sup>7</sup> В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

<sup>8</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>9</sup></b>					
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях ...» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при		Соблюдаются правила безопасности при		

<sup>9</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

	выполнении своих должностных обязанностей		выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника<sup>10</sup></b>					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся ( <i>указать возрастную группу</i> ) <sup>11</sup>		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ... классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		

<sup>10</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

<sup>11</sup> В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине « »		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.1 0	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.1 1	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.1 2	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.1 3	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		

Подпись  
наставника \_\_\_\_\_

Подпись наставляемого  
сотрудника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



## Приложение 2.

### Примерная Программа «Школа наставничества»

#### *Пояснительная записка*

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Настоящая примерная программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1-3 года

**Цель:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

#### **Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

### **Ожидаемые результаты**

#### ***для молодого специалиста:***

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.

#### ***для наставника:***

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

#### ***для образовательной организации:***

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

### **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

### **Формы и методы**

#### **работы педагога-наставника с молодым специалистом:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

### **Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### Примерная программа работы наставника с молодым педагогом

	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
<b>1 год</b>			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста <i>(далее – МС)</i>
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала	Компетентность МС в заполнении школьной документации
3.	Изучение нормативно-правовых основ деятельности педагога	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Наличие программы индивидуального профессионального развития
4.	Обеспечение каналов многосторонней связи с МС	Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для МС; организация общения	Возможность постоянного взаимодействия и общения

		посредством электронной почты.	
5.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
6.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы. Организация работы педмастерской по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС <i>(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)</i>	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС

10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	
<b>2 год</b>			
1.	Моделирование воспитательной работы класса	<p>Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе (<i>проектирование целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.</i>)</p> <p>Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе.</p> <p>Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)</p>	<p>Самостоятельное оформление МС школьной документации.</p> <p>Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе.</p>
2.	Описание методической темы МС	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой
3.	Создание портфолио МС	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио МС
4.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка МС к прохождению аттестации.

5.	Организация продуктивной деятельности	Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др.	Методические продукты
6.	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования урока МС. Видеосъемка уроков МС. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
7.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
8.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС <i>(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)</i>	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	
<b>3 год</b>			
1.	Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с классом. Компетентность в оформлении школьной документации.
2.	Организация внеурочной деятельности	Организация и проведение практикум по разработке программы внеурочной деятельности.	Наличие программы внеурочной деятельности МС
3.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация МС на первую квалификационную категорию

4.	Продуктивная деятельность	Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы	Совместный проект
5.	Методическая выставка достижений МС	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности.
6.	Муниципальный конкурс «Молодой специалист + наставник = команда»	Показать опыт работы по применению педагогической технологии	Опыт работы МС по применению педагогической технологии.
7.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
8.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	

### Примерное содержание

#### Папка наставника:

##### 1. План работы с молодым специалистом

Цель: Сформировать профессиональные умения и навыки для успешного применения на практике.

Задачи: - Определить содержание обучения, количество часов на обучение молодого специалиста;

- Провести диагностику успешности работы молодого учителя, используя анкеты.

- организовать профессиональную деятельность наставляемого с учетом различных дефицитов

№ п/п	месяц	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
-------	-------	----------	----------	----------	----------

##### 2. План работы

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма отчетности	Отметка наставника о выполнении
-------	-------------------------	-----------------	------------------	---------------------------------

##### 3. Дневник наставника

№ п/п	Дата	Тема обсуждения	Подпись	
			Наставник	Молодой специалист

4. Отчет наставника о работе с молодым специалистом за 20 – 20 учебный год

**1. Посещено уроков молодого специалиста**

№ п/п	Дата посещения урока	Тема урока	Положительные аспекты, выявленные в ходе посещения и анализа урока	Проблемы, выявленные в ходе анализа урока

**2. Посещено воспитательных и внеклассных мероприятий**

№ п/п	Дата посещения	Тема занятия	Оценка мероприятия

**3. Проведено консультаций по работе со школьной документацией и по организации образовательного процесса \_\_\_\_\_**

Дата проведения	Тематика консультаций и бесед	Дата проведения	Тематика консультаций и бесед

**4. Краткий обзор профессиональных успехов и затруднений молодого специалиста:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Наставник** \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Молодой специалист** \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_



### Приложение 3.

#### 3. Примерная форма дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества		
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества		
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества		
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества		
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы		
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников		
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых		
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества		
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных		
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		

Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)		
Поиск экспертов и материалов для проведение обучения наставников		
Обучение наставников		
Организация групповой встречи наставников и наставляемых		
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи		
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары		
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации		
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого		
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого		
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым		
Регулярные встречи наставника и наставляемого		
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества		
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого		
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых		
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций		
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников		
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества		
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго,		

закljučающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников		
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы		
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров		
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		

#### Приложение 4.

##### Типовое положение о программе наставничества

Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Типовое положение о программе наставничества может включать в себя:

1. описание форм программ наставничества;
2. права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
3. требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
4. процедуры отбора и обучения наставников;
5. процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
6. процесс закрепления наставнических пар;
7. формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
8. формы и условия поощрения наставника;
9. критерии эффективности работы наставника;
10. условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;
11. форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

12. формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

## Приложение 5.

### Оценка качества реализации программ наставничества в ОО

#### 1. Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				



наставничества											
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

методологии наставничества  
(организационным, методическим,  
информационным и др.)

## Приложение 6.

### Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников ЦМН

#### МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

##### 2.1. Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет для участников различных форм наставничества

###### 2.1.1. Формы "ученик - ученик"

Форма наставничества "ученик - ученик" предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого. Вариацией данных взаимоотношений является форма наставничества "студент - студент".

###### Форма "ученик - ученик"

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

от наставника?										
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

\_\_\_\_\_

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

\_\_\_\_\_

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

#### Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

---

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

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

### 2.1.2. Форма "учитель - учитель"

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

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

---

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	------------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

**2.2. Второй этап опроса для мониторинга  
программы (по завершении работы). Макеты опросных анкет  
для участников форм наставничества**

**2.2.1. Форма "ученик - ученик"**

Форма наставничества "ученик - ученик" предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишённое строгой субординации влияние на наставляемого. Вариацией данной формы является форма наставничества "студент - студент".

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы?

---

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

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

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

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

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

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

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

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]

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

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

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

27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

#### Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

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

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

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

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

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

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

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

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

### 2.2.2. Форма "учитель - учитель"

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

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

практических навыков										
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

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

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

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

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



Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

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

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

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

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

## Приложение 7.

### Примерные формы таблиц для формирования базы данных ЦМН

#### Для образовательных организаций

ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставных команд	Ресурсы времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации
----------------	-----------------------------	-------------------------------	---------------------------------	--	---------------------	-----------------------------------	---	----------------------------	----------------------------------	----------------------	----------------------------------	---------------------------	----------------------	---

																	ции
1																	

Примерные формы для образовательных организаций

1. Примерная форма базы наставников

	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв в наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы
1												
2												

2. Примерная форма базы наставляемых

**Для муниципальных органов управления образованием.**

Формирование муниципального/регионального банка наставников и наставляемых на 20 год.

Форма наставничества «учитель-учитель» (Молодой педагог – в возрасте до 35 лет, стаж - от 0 до 3 лет)

**Сводная таблица всех общеобразовательных организаций муниципального района/городского округа**

	ФИО директора, название образовательной организации	ФИО наставника	Должность наставника	Стаж, квалификационная категория (КК)	Контактные данные наставника, e-mail	ФИО наставляемого	Должность наставляемого, стаж,	Дата начала и завершения программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации
--	---	----------------	----------------------	---------------------------------------	--------------------------------------	-------------------	--------------------------------	------------------------------------	---

								раммы	
1									

**Итоговая таблица**

муниципалитет	Количество наставников	Общее количество молодых педагогов	Количество наставляемых молодых педагогов (% от общего числа)

**Форма наставничества «ученик-ученик» (наставник - учащийся в возрасте от 15 до 19 лет, наставляемый – учащийся в возрасте от 10 до 19 лет).**

№	ФИО директора, название образовательной организации	Общее количество учащихся	Количество наставляемых	Их доля от общего числа учащихся от 10 до 19 лет	Количество наставников в	Доля от общего числа учащихся от 15 до 19 лет

**Итоговая таблица**

муниципалитет	Общее количество учащихся	Общее количество наставляемых	Их доля от общего числа учащихся от 10 до 19 лет	Количество наставников	Доля от общего числа учащихся от 15 до 19 лет