



**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО
ОКРУГА – ЮГРЫ**

ул. Чехова 12, г. Ханты-Мансийск, Ханты-Мансийский
автономный округ – Югра (Тюменская область), 628011
Тел. (3467)36-01-61 (доб.2501), факс: (3467)36-01-61
E-mail: doimp@admhmao.ru, <https://depobr-molod.admhmao.ru/>

[Номер документа]

[Дата документа]

Органы
местного самоуправления
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры,
осуществляющие управление
в сфере образования

Образовательные
организации,
подведомственные
Департаменту образования и
молодежной политики
Ханты-Мансийского
автономного
округа – Югры

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и пункта 5.1.1 Плана мероприятий регионального проекта «Учитель будущего» направляю для использования в работе методические рекомендации по организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет (прилагаются).

Приложения: на 36 л. в 1 экз.

Директор Департамента



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат [Номер сертификата 1]
Владелец [Владелец сертификата 1]
Действителен с [ДатаС 1] по [ДатаПо 1]

А.А.Дренин

Исполнитель:
консультант отдела общего образования
Департамента образования и молодежной политики
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
Горлова Оксана Павловна, тел.:8(3467)360-161 (доб.2528)

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (в рамках регионального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование»)

В целях реализации Указа Президента России от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», паспорта регионального проекта «Учитель будущего» (шифр проекта 059-П00 от 13.11.2018) ведомственным проектным офисом в сфере образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре разработаны методические рекомендации по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (далее – Рекомендации).

Рекомендации адресованы координаторам муниципальных образований, руководителям, кураторам и педагогам образовательных организаций.

Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – целевая модель наставничества), направлена на регулирование отношений, связанных с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (педагогами).

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого (в данном случае – педагога), 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 педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательных организациях и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

Внедрение целевой модели наставничества осуществляется субъектами Российской Федерации на основе методических рекомендаций Ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование», который осуществляет методическое сопровождение внедрения настоящей целевой модели, в том числе путем направления методических рекомендаций, организации мониторинга обеспечения работы по сопровождению молодых педагогов.

Ведомственным проектным офисом в сфере образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре проводится работа по поэтапному внедрению целевой модели наставничества:

– в адрес муниципальных органов управления образованием направлено Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 с целевой модели наставничества и методическими рекомендациями по ее внедрению;

– целевая модель наставничества, дополнительные методические материалы, в том числе опыт субъектов РФ, размещены на сайте АУ «Институт развития образования»;

– разработана программа очно-заочных курсов повышения квалификации с использованием дистанционных технологий «Организационно-методические условия внедрения методологии (целевой модели) наставничества в образовательной организации» для заместителей директоров, методистов образовательных организаций, специалистов муниципальных методических служб и органов местного самоуправления,

осуществляющих управление в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

– с IV квартала 2019 года ежеквартально проводится мониторинг по охвату сопровождением, в том числе наставничеством, молодых педагогов до 35 лет.

В связи с тем, что в тексте целевой модели наставничества, разработанной на федеральном уровне, больше внимания уделяется формам наставничества обучающихся, а показатели и результаты национального проекта «Образование» представлены по отдельным федеральным (региональным) проектам (для обучающихся – в паспортах проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка»; для педагогов – в паспорте проекта «Учитель будущего»), возникла необходимость подготовки региональных рекомендаций по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества для образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в рамках реализации регионального проекта «Учитель будущего» и с учетом уже имеющегося опыта субъектов Российской Федерации.

1. Рекомендации по организационному сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества

Структура управления реализацией целевой модели наставничества педагогических работников в возрасте до 35 лет в деятельности образовательных организаций

В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательные организации Ханты-Мансийского автономного округа – Югры входят:

Департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

Ведомственный проектный офис в сфере образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре – постоянный орган управления проектной деятельностью, формируемый по решению Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, на базе автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» (приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 1 марта 2019 года № 267 «О ведомственном проектном офисе в сфере образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», с изм. от 12.07.2019 № 929; приказ от 15.08.2019 № 1041 «О

назначении ответственных за заполнение информации по дополнительным качественным показателям информационной системы мониторинга национальных проектов «Демография», «Здравоохранение», «Наука» и «Образование»);

орган местного самоуправления, осуществляющий государственное управление в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – орган власти);

общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, организации дополнительного образования, осуществляющие реализацию программ наставничества;

организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам;

промышленные и иные предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории Югры, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры:

осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества;

обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

координирует работу Ведомственного проектного офиса в сфере образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре;

обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества;

реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества, направленных на создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Ведомственный проектный офис в сфере образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре обеспечивает реализацию следующих задач:

организационная, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества;

выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества;

содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для педагогов и молодых специалистов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

разработка предложений по совершенствованию региональной системы внедрения целевой модели наставничества;

сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;

обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

Орган исполнительной власти муниципального образования, осуществляющий управление в сфере образования, при участии во внедрении целевой модели наставничества на территории соответствующего муниципального образования:

согласовывает дорожные карты внедрения целевой модели наставничества в организацию работы по сопровождению и поддержке педагогов до 35 лет, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели;

контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования;

содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций автономного округа; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

Образовательные организации, осуществляющие внедрение целевой модели наставничества для педагогических работников до 35 лет, выполняют следующие функции:

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

реализация программ наставничества;

реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

внесение в формы федерального и регионального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Ведомственный проектный офис в сфере образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);

обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества для педагогических работников до 35 лет, в формате непрерывного образования.

Важная роль в организации работы по внедрению целевой модели наставничества для педагогических работников до 35 лет отводится координатору в муниципальной системе образования и куратору в образовательной организации.

В круг обязанностей *муниципального координатора* по сопровождению внедрения целевой модели наставничества для педагогических работников входит:

своевременное предоставление информации по реализации целевой модели наставничества для педагогических работников (или работы по сопровождению молодых педагогов) образовательных организаций муниципалитета в Ведомственный проектный офис в сфере образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре;

контроль над соблюдением сроков проведения мониторингов, в том числе предоставления дополнительных данных, касающихся сопровождения молодых педагогов, развития наставничества;

мониторинг размещения публикаций;

активность на информационных ресурсах;

организационная работа по развитию сети площадок по внедрению целевой модели наставничества для педагогических работников;

коммуникация с кураторами наставничества молодых педагогов на базе образовательных организаций, организация рабочих встреч;

организация сетевого взаимодействия участников внедрения целевой модели наставничества для педагогических работников на уровне муниципального образования; приглашение представителей средств массовой информации;

разработка мотивационной программы для участников внедрения целевой модели наставничества для педагогических работников.

Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации – партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

К зоне ответственности *куратора* относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности молодых педагогов (наставляемых) в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Оценка вовлеченности молодых педагогов в различные формы наставничества

Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности молодых педагогов в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в образовательной организации осуществляет куратор.

Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка проставляется куратором в базе наставляемых (примерная форма базы наставляемых представлена в приложении 1).

В срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму регионального (федерального) статистического наблюдения и направляет данную форму муниципальному координатору.

Муниципальный координатор:
формирует свод данных от всех муниципальных общеобразовательных организаций, заполняя специальную электронную форму, разработанную ответственным сотрудником (координатором регионального проекта «Учитель будущего») Ведомственного проектного офиса в сфере образования в Ханты-Мансийском автономном округе –

Югре, и размещенную на виртуальном ресурсе «Облако»; для каждого муниципалитета имеется отдельная ссылка, которая направляется муниципальному координатору; при заполнении электронных форм статистические данные согласовываются с ответственным сотрудником регионального проектного офиса, уточняются и корректируются;

заполненная за отчетный период электронная форма копируется с ресурса «Облако» и за подписью руководителя образовательной организации направляется в региональный проектный офис.

Для иных организаций (подведомственных ДОиМП ХМАО – Югры, казенных ОО для обучающихся с ОВЗ, специальных учебно-воспитательных школ, организаций СПО) электронная форма на ресурсе «Облако» заполняется куратором образовательной организации или иным ответственным лицом по индивидуальной ссылке, общий свод по видам организаций формируется ответственным сотрудником Ведомственного проектного офиса в сфере образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

Ответственный за заполнение данных мониторинга сотрудник Ведомственного проектного офиса в сфере образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре формирует свод данных по всем видам образовательных организаций и направляет заполненную специальную форму региональному координатору проекта.

Департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на основании полученных от регионов данных проводит оценку доли педагогических работников до 35 лет, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества (отношение общего количества участников программ наставничества к общему числу молодых педагогов, в том числе со стажем работы не более трех лет).

Комплект примерных нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях Ханты-Мансийском автономном округе – Югре

Процесс реализации целевой модели наставничества предполагает разработку ряда документов и издание ряда документов.

1. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;

назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации;

сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации;

утверждение комплекса мер («Дорожной карты») внедрения целевой модели наставничества.

2. 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:

описание форм программ наставничества;

права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов;

требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;

процедуры отбора и обучения наставников;

процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);

процесс закрепления наставнических пар;

формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;

формы и условия поощрения наставника; критерии эффективности работы наставника;

условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;

форма соглашения между наставником и наставляемым;

формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы.

3. Комплекс мер («Дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию (примерная форма дорожной карты представлена в приложении 2).

сроки реализации этапов программы наставничества;

мероприятия по информированию педагогического сообщества о проводимых мероприятиях по реализации программы наставничества;

мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

Общие требования к кадровому обеспечению региональной системы реализации целевой модели наставничества и рекомендации к структуре наставнических пар

Кадровое обеспечение региональной системы реализации наставнических программ направлено на решение следующих задач:

– реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития и развития профессионального мастерства педагогических работников до 35 лет, дополнительного профессионального образования взрослых;

– разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

– вовлечение в реализацию целевой модели наставничества специалистов, имеющих высшее образование, дополнительное профессиональное образование и эффективный опыт педагогической деятельности, соответствующие запросам наставляемых конкретной образовательной организации;

– вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию наставнических программ конкретных образовательных организаций и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за

организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с **двумя базами:**

Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи ответственных административных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях начинающих педагогов – будущих участников программы. Информация о потребностях начинающих педагогов собирается с помощью анкетирования (приложение 4).

Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации-партнера программы.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц, формирование комплекта материалов, необходимого для организации работы куратора программы наставничества в образовательной организации (представлены в приложениях № №3-5).

Наставниками могут быть успешные опытные педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники научных организаций, организаций дополнительного профессионального образования, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Наставляемым может стать любой педагогический работник до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет, на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

Поскольку на государственном уровне наставничество рассматривается как стратегически значимый элемент системы образования, то на первый план выдвигается задача развития у обучающихся и сотрудников не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, т.е. метакомпетенцию. Вследствие этого меняются и сами модели наставничества: расширяется возможный состав участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем. Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм

наставничества.

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

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-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи формы.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри

организации.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

▪ **взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

▪ **взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

▪ **взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

▪ **взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Область применения. Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах (в школах, ПОО и организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Следует привлекать выпускников учебного заведения к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы.

Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций; сообществ выпускников школ, ПОО, вузов, детских домов; компаний-партнеров; ассоциаций психологов и психотерапевтов; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать

следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара "Наставник+»» и т.д.;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);
- участие руководителей всех уровней в наставнической деятельности (например, первыми наставниками могут стать топ-менеджеры (руководители) компании, которые проводят несколько мастер-классов по своим направлениям для остальных наставников);
- организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;
- использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты и т.д.);
- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;
- размещение фотографий лучших наставников на Доску почета;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации;
- возможность получения бесплатного обучения (конференции, курсы повышения квалификации, рабочие сессии и т.д.);
- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т.д.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников

Выдвижение самых результативных наставников на ежегодную премию лучшего наставника региона, муниципалитета (города, села и т.п.). Кандидатуры претендентов предоставляются муниципальными образовательными организациями в органы управления образованием.

Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом органа управления образованием субъекта Российской Федерации; наставник, признанный лучшим, может быть награжден/удостоен:

- почетной грамотой государственного органа;
- почетного звания «Лучший наставник»;
- нагрудным знаком наставника, учрежденный государственным органом;
- иные.

Рекомендации при поступлении в образовательные организации, на работу.

Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

Создание в системе наставничества конкретной организации геймифицированной иерархии наставников может повысить лояльность участников и установить дополнительную систему мотивации.

Основными элементами иерархической системы являются:

- достижения: визуальное/материальное выражение результата (медали, поощрение, определенные очки). Достижения и награды рассматриваются наставником как признаки его заслуг, социального положения, символ причастности и большому проекту;

- глобальное значение: мотивацию наставников увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы;

- рейтинги и иерархия (персональная и групповая). Персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития. Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый/ наставник и группа наставляемых) публикуются на стендах образовательной организации, ее информационных порталах, на информационных порталах муниципальных методических центров по наставничеству для дополнительной мотивации всех участников программ.

При создании условий необходимого финансирования куратора образовательных программ наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций региона, ресурсы партнеров программы, предприятий-участников программы, региональных НКО, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ КСО и индивидуальных предпринимателей-филантропов.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;

- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества (таблица 1).

Таблица 1

SWOT-анализ первого этапа мониторинга

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы.

SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

определение условий эффективной программы наставничества;

анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;

сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;

- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «наставник - наставляемый».

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ можно провести с помощью материалов, представленных в Приложении 5 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- уровень сформированности гибких навыков;
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Примерные формы документов¹ (согласно методологии наставничества)

1. Примерная форма базы наставляемых

№ п/п	ФИО наставляемого	Контакты	Год рождения	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого	Отметка о прохождении программы
1.											
2.											

2. Примерная форма базы наставников

№ п/п	ФИО наставника	Контакты	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника
1.															
2.															

¹ **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 по обмену опытом между обучающимися /Утверждена Министерством просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145

Примерный шаблон Комплекса мер («Дорожной карты») по реализации методологии наставничества в образовательной организации

Форма 1

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

Комплекса мер («Дорожной карты») по реализации методологии наставничества в образовательной организации

№	Основное направление деятельности Мероприятия (кейс)*	Даты начала и окончания (план/факт)	Ожидаемые результаты	Значимые контрольные результаты	Вид документа	Информирование о результате (кого, когда)	Ответственный
I.	Нормативно-правовое обеспечение						
1.							
1.1.							
II.	Организационное сопровождение						
2.							
2.1.							
III.	Методическое сопровождение						
3.							
3.1.							
IV.	Диагностико-аналитическое сопровождение						
4.							
4.1.							
V.	Информационное сопровождение						
5.							
5.1.							

*Мероприятия (кейс), предусмотренные дорожной картой, целесообразно планировать по этапам внедрения методологии наставничества:

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

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

Комплекса мер («Дорожной карты») по реализации методологии наставничества в образовательной организации

№	ЭТАПЫ Мероприятия (по основным направлениям деятельности)*	Даты начала и окончания (план/факт)	Ожидаемые результаты	Значимые контрольные результаты	Вид документа	Информирование о результате (кого, когда)	Ответственный
I.	Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества						
1.							
1.1.							
II.	Этап 2. Формирование базы наставляемых						
2.							
2.1.							
III.	Этап 3. Формирование базы наставников						
3.							
3.1.							
IV.	Этап 4. Отбор и обучение наставников						
4.							
4.1.							
V.	Этап 5. Формирование наставнических пар или групп						
5.							
5.1.							
VI.	Этап 6. Организация работы наставнических пар или групп						
6.							
6.1.							
VII.	Этап 7. Завершение наставничества						
7.							

Анкета для подбора потенциальных наставников

Имя кандидата на роль учителя-наставника:		Для отметок руководителя школы
Характеристики, по которым можно определить, подходит ли наставник для работы		
1	ВЗАИМОСВЯЗЬ (построение доверительных взаимоотношений с подопечными)	
1.1	Учитель умеет слушать	
1.2	Учитель уважает своих коллег	
1.3	Учителю нравится делиться опытом с коллегами	
1.4	Учитель умеет эффективно делиться педагогическими идеями	
1.5	Учителю нравится взаимодействие с подопечными (менее опытными коллегами)	
1.6	Другие учителя школы с удовольствием работают/общаются/учатся у данного учителя	
1.7	Учитель готов выделить время на обучение менее опытных коллег (посещение уроков и т.д.)	
1.8	Учитель является примером для коллег в обучении и воспитании детей	
2	ФОРМИРУЮЩЕЕ ОЦЕНИВАНИЕ (объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения)	
2.1	Учитель умеет (или имеет потенциал) собирать данные для выявления потребностей подопечных	
2.2	Учитель умеет (или имеет потенциал) анализировать данные для выявления потребностей подопечных	
2.3	Учитель умеет (или имеет потенциал) определять стратегию для развития зон роста подопечного	
2.4	Учитель умеет (или имеет потенциал) определять ресурсы для развития зон роста подопечного	
2.5	Учитель умеет (или имеет потенциал) использовать данные для оценки успешности подопечного	
2.6	Учитель умеет (или имеет потенциал) предоставлять объективную обратную и формирующую связь подопечным	
2.7	Учитель имеет опыт предоставления обратной	

	связи коллегам	
3	КОУЧИНГ (реализация поэтапного развития и обучения подопечного)	
3.1	Учитель обладает глубокими знаниями в своей предметной области и методик преподавания	
3.2	Учитель использует разнообразные методы обучения, чтобы вовлечь учеников в образовательный процесс	
3.3	Учитель внимателен к потребностям подопечных в обучении и развитии	
3.4	Учитель обладает временем и компетенциями для своевременного оказывания поддержки подопечным	
4	ПОДДЕРЖКА (помощь подопечному в поиске собственного пути)	
4.1	Учитель способен (или имеет потенциал) постепенно развивать подопечного, не предоставляя готовые правильные ответы и решения сразу	
4.2	Учитель активно содействует профессиональному развитию коллег/подопечных и радуется их успехам (даже если они превосходят его личные успехи)	
4.3	Учитель идет в ногу со временем и владеет информацией о требованиях к учителю Российской Федерации	
Общее количество положительных отметок (≥ 15)		

Благодарим Вас за уделенное время!

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником! Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

- А. Низкая степень владения компетенциями
 В. Степень владения компетенциями ниже среднего
 С. Средняя степень владения компетенциями
 D. Степень владения компетенциями выше среднего
 Е. Высокая степень владения компетенциями

	Требуемые компетенции	А	В	С	D	Е	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
Часть 1. КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ							
1.1	Составление и реализация интерактивных планов уроков						
1.2	Внедрение ФГОС в урочную и внеурочную деятельность						
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках						
1.4	Соблюдение дисциплины и порядка на уроках						
1.5	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения учеников						
1.6	Мониторинг активности учеников (вовлеченность в образовательный процесс)						
1.7	Предоставление формирующей обратной связи ученикам						
1.8	Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учениками)						
1.9	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						
1.10	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными						

	потребностями						
Часть 2. ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК							
2.1	Проведение уроков с применением инновационных методов преподавания						
2.2	Проведение инновационной проектной деятельности с учениками для углубленного изучения темы						
2.3	Создание среды с разнообразными условиями обучения						
2.4	Планирование различных внеклассных образовательных мероприятий для учеников						
2.5	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников (например победителей олимпиад)						
Часть 3. АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН							
3.1	Формирование системы морально-нравственных ценностей у учеников						
3.2	Проведение мероприятий или осуществление проектов для развития в учениках морально-нравственных ценностей и чувства патриотизма						
3.3	Развитие навыков межкультурного диалога						
3.4	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и чувства принадлежности к социуму						
3.5	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов						
3.6	Формирование у учеников активной гражданской позиции						
Часть 4. ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК							
4.1	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от						

	его способностей и характера						
4.2	Использование различных психологических приемов для оказания целенаправленной поддержки						
4.3	Использование педагогических подходов для оказания целенаправленной поддержки						
4.4	Развитие в учениках навыков познавательной деятельности						
4.5	Развитие в учениках навыков самостоятельной работы						
4.6	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						
Часть 5. УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР							
5.1	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития						
5.2	Работа с узкими специалистами в области психологии, медицины и педагогики						
5.3	Сотрудничество с родителями учеников						
5.4	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей учеников						
5.5	Лидирующая позиция в организации инновационных мероприятий или проектов для учеников						

Благодарим Вас за уделенное время!

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет для участников формы наставничества «учитель – учитель»

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. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
16. Что особенно ценно для Вас в программе?

17. 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
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18. 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. 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. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	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?

14. Насколько часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)					
---	--	--	--	--	--

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

**Второй этап опроса для мониторинга программы
(по завершении работы)
Макеты опросных анкет для участников формы наставничества
«учитель - учитель»**

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. 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. 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 практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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 совместной вашей 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. Видители 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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

адаптации										
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны 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]

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Форма наставничества «учитель - учитель»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -

Довольны совместной работой

Из них:

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Анкета куратора
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				
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				

10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия)				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				
12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации										
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)										
3. Актуальность программы наставничества										
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										
6. Практическая значимость										

наставнического взаимодействия для личности наставляемого										
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	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)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10