

Локальный акт введён  
в действие приказом по школе  
№ 281 от «1» сентября 2022 года

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ Кубинской СОШ №2  
им. Героя Советского Союза  
Безбородова В.П.  
Данилова О.В.



Обсуждено на заседании  
Педагогического совета Кубинской СОШ  
№2 имени Героя Советского Союза  
Безбородова В.П.  
протокол № 1 от «29» августа 2022 года

## **Положение о наставничестве в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Кубинской средней общеобразовательной школы №2 имени Героя Советского Союза Безбородова В.П.**

### **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в Кубинской средней общеобразовательной школы №2 имени Героя Советского Союза Безбородова В.П. (далее – образовательная организация)

определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), с учетом методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08.

**1.2.** В Положении используются следующие понятия:

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательной организации.

*Программа наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

*Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и

наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

*Индивидуальный/групповой маршрут наставляемого* – это перечень мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого (наставляемых), в конкретных формах и сроках реализации для получения ожидаемых результатов.

*Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник - наставляемый»), так и в групповой («наставник - группа наставляемых») форме.

*Наставник* – педагогический работник, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

*Наставляемый* – участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию программ наставничества.

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

**1.3.** Основными принципами системы (целевой модели) наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной

траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

**1.4.** Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

**1.5.** Участие в системе (целевой модели) наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации.

Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

**1.6.** Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами;
- деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации;
- работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;
- организацию работы с кадрами по итогам аттестации;
- обучение при введении новых технологий и инноваций;
- обмен опытом между членами педагогического коллектива.

**1.7.** Система наставничества носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагогического работника и призвана решать его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого.

**1.8.** Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции программы наставничества.

## **2. Цель и задачи системы (целевой модели) наставничества. Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель»**

**2.1.** *Цель* системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

**2.2.** *Задачи* системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного,

профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

**2.3.** Форма наставничества педагогических работников «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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 образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**2.4.** Среди основных задач 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 педагога 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 педагога;

- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

**2.5.** 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 потенциалов.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- упрочение связей педагогических и прочих вузов/колледжей со школой и иными образовательными организациями;
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

**2.6.** Наставников выбирают из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;
- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;
- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;
- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных,

способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

2.6.1. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного 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.

2.7. Наставляемые формируются из числа:

- молодых/начинающих педагогов, имеющих малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающих трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
- специалистов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания, хронической усталости
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

2.8. Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель»:

- Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»: вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.
- Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.
- Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.
- В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три–пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.
- Взаимодействие «опытный классный руководитель – молодой специалист»: вариант поддержки для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
- Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.
- Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые

классные часы, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение классных и внеклассных мероприятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

- Взаимодействие «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.
- Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнут бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.
- Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.
- Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования.
- 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.). В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом

### **2.9. Виды наставничества педагогических работников:**

- *Наставничество в группе* – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).
- *Краткосрочное или целеполагающее наставничество* – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.
- *Реверсивное наставничество* – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.
- *Ситуационное наставничество* – вид наставничества, когда наставник оказывает

помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

- *Скоростное наставничество* – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).
- *Традиционная форма наставничества («один-на-один»)* – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.
- Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

### **3. Организация системы (целевой модели) наставничества**

#### **3.1. Руководитель образовательной организации:**

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

#### **3.2. Куратор реализации программ наставничества:**

- назначается руководителем образовательной организации;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;
- курирует процесс разработки и реализации программ наставничества;

- оказывает своевременную информационную, методическую и консультационную поддержку участникам наставнической деятельности;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников;
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы (целевой модели) наставничества, реализации программ наставничества педагогических работников;
- формирует банк индивидуальных (групповых) маршрутов наставляемого (наставляемых);
- осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;
- осуществляет своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам органов управления образования.

**3.3.** Куратор осуществляет свою деятельность совместно с рабочей группой, созданной руководителем образовательной организации, в которую наряду с учителями могут входить - социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, специалисты воспитательной службы, заместители директора.

**3.3.1.** Назначаемые приказом руководителя образовательной организации рабочие группы совместно с куратором:

- принимают участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- помогают подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
- разрабатывают, апробируют и реализуют программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимают участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляют подготовку участников программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляют организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации.

**3.4.** Обязательным условием участия в Программе наставничества в роли «наставляемый» или «наставник» является согласия на обработку персональных данных.

## **4. Права и обязанности наставника и наставляемого**

### **4.1. Наставник**

#### **4.1.1. Права наставника:**

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией индивидуального маршрута прохождения программы наставничества;
- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;
- принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или
- успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в индивидуальном маршруте прохождения программы наставляемого.

#### 4.1.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым (психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику (учителю начальных классов), с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом индивидуальные маршруты прохождения программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации и следовать ему;
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;
- оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов

различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически сообщать куратору о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности;
- подводить итоги профессиональной адаптации с предложениями по дальнейшей работе и др.

#### **4.2. Наставляемый:**

##### **4.2.1. Права:**

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении индивидуального (группового) маршрута программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

##### **4.2.2. Обязанности наставляемого:**

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия индивидуального (группового) маршрута в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

## **5. Реализация целевой модели наставничества.**

**5.1.** Реализация программы наставничества в образовательной организации включает семь основных этапов.

- 1.** Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- 2.** Формирование базы наставляемых.
- 3.** Формирование базы наставников.

4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

### **5.2. Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.**

5.2.1. Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества.

5.2.2. Результатом этапа является Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

### **5.3. Этап 2. Формирование базы наставляемых.**

5.3.1. Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.

5.3.2. Участие наставляемых в программе наставничества основывается на добровольном согласии.

5.3.3. База наставляемых формируется из педагогов, обладающих следующими характеристиками:

- молодые специалисты;
- педагог, испытывающий проблемы;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

5.3.4. База наставляемых представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы:

- Фамилия Имя Отчество;
- контакты для связи;
- статус участника (учитель начальных классов, учитель-предметник с указанием предмета и т.п.);
- форма наставничества;
- ролевая модель взаимодействия;
- дата вхождения в Программу;
- дата выхода из Программы.

5.3.5. Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заявление на участие в Программе наставничества в роли наставляемого (Приложение 2).

### **5.4. Этап 3. Формирование базы наставников.**

5.4.1. Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

5.4.2. Участие наставника в программе наставничества основывается на добровольном согласии.

5.4.3. База наставников формируется из педагогов и специалистов образовательной организации, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

5.4.4. База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы:

- Фамилия Имя Отчество;

- контакты для связи;
- педагогический стаж (согласно заявлению);
- квалификационная категория;
- статус участника (учитель начальных классов, учитель- предметник с указанием предмета и т.п.);
- форма наставничества;
- ролевая модель взаимодействия;
- дата вхождения в Программу;
- дата выхода из Программы.

5.4.5. Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заявление на участие в Программе в роли наставника (Приложения 3 и 4).

#### **5.5. Этап 4. Отбор и обучение наставников.**

5.5.1. На каждого кандидата в наставники заводится карточка учета (Приложение 5).

5.5.2. Для организации обучения наставников необходимо:

- составить программу обучения наставников, определить ее сроки;
- подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику;
- выбрать форматы обучения и преподавателя.

В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор программы наставничества. Также в роли преподавателя могут выступить приглашенные куратором эксперты, специалисты по наставничеству, успешные наставники – участники программ наставничества других организаций.

5.5.3. Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение не может занимать менее четыре встреч с куратором (одна встреча в неделю в течение месяца), либо прохождения двухдневного интенсивного курса с куратором и/или привлеченными экспертами.

Вторичное обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества (встреча-знакомство и встреча «решение пробной задачи») и возникнут вопросы по наставнической деятельности.

#### **5.6. Этап 5. Формирование наставнических пар или групп.**

5.6.1. Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый» фактически сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами. Они обговариваются в самом начале реализации наставнической программы. Эти правила можно сформулировать следующим образом:

- наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- формированию наставнических пар/групп предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники;
- наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого;
- наставник помогает наставляемому определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии для наставляемого;
- наставник ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели (профессионального запроса), но также по обоюдному согласию ориентируется на долгосрочную перспективу взаимодействия;
- наставник предлагает свою помощь в достижении целей, указывает на риски и противоречия;

- наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и социальной, профессиональной активности;
- наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивирует наставляемого на достижение успеха;
- наставник соблюдает этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность (не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый), не выходит за допустимые рамки субординации;
- наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и технологии наставничества (в том числе дистанционные), совершенствуют свои компетенции в области информационно-коммуникативных технологий.

5.6.2 Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям: профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

5.6.3. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 2 человек.

5.6.4 Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

5.6.5. Реестр наставнических пар/групп представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы:

- наставники (Фамилия Имя Отчество, контакты для связи, педагогический стаж, квалификационная категория);
- форма наставничества;
- ролевая модель взаимодействия;
- ресурс времени;
- наставляемые (Фамилия Имя Отчество, контакты для связи, дата вхождения в Программу, дата выхода из Программы);
- результаты Программы.

## **5.7. Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества**

5.7.1. Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

5.7.2. Целевая модель внедряется в процессе реализации программы наставничества, создаваемой на период не более одного календарного года рабочей группой, назначаемой приказом руководителя образовательной организации.

Программа включает в себя перечень форм наставничества, выбранных педагогическим коллективом. Данные формы и схемы их реализации представляются на педагогическом советах.

5.7.3. Работа в каждой паре или группе включает:

- встречу-знакомство;
- пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч;
- итоговую встречу.

Количество встреч наставник и наставляемый определяют по согласованию с куратором, но не реже 1 раза в месяц согласно индивидуальному маршруту наставляемого.

5.7.4. На встрече-планирование наставником и наставляемым составляется индивидуальный и/или групповой маршрут наставничества, который утверждается куратором.

5.7.5. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя образовательной организации в случаях:

- 1) письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- 2) невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- 3) по иным уважительным причинам личного характера.

#### **5.8. Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации.**

5.8.1. Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

5.8.2. Завершение программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

5.8.3. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

### **6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

**6.1.** Под мониторингом реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

**6.2.** Мониторинг (Приложение 6) проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества:

- промежуточный - 1 раз в полугодие, не позднее 30 марта
- итоговый - 30 сентября.

В ходе проведения мониторинга отметки не выставляются.

**6.3.** Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей:

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

6.3.1. Оценка качества реализации программы наставничества направлена на:

- изучение (оценку) качества программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы посредством проведения куратором SWOT- анализа;
- выявление соответствия условий реализации программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели.

6.3.2. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника.

**6.4.** В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

6.4.1. Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у

наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменения поведения, компетенций, результатов, значимых для образовательной организации, по результатам мониторинга и анализа результатов индивидуального (группового) маршрута наставничества.

## **7. Условия публикации результатов программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации**

**7.1.** Для размещения информации о реализации программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел «Наставничество».

**7.2.** На сайте размещаются сведения о реализуемых программах наставничества педагогических работников, лучшие кейсы по итогам реализации программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

**7.3.** Результаты программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

## **8. Формы и условия поощрения наставников.**

**8.1.** Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение в образовательной организации тематических фестивалей, форумов, конференций.
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- проведение конкурса профессионального мастерства в образовательной организации;
- создание тематической рубрики на сайте образовательной организации с целью информационной и методической поддержки программы;
- награждение грамотами образовательной организации «Лучший наставник».

**8.2.** Результаты наставнической деятельности могут учитываться при определении стимулирующих выплат образовательной организации.

**8.3.** Руководство образовательной организации вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

## **9. Заключительные положения**

**9.1.** Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

**9.2.** В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

**Образец заявления на обработку персональных данных****Согласие на обработку персональных данных для совершеннолетних участников программы наставничества**

Я, \_\_\_\_\_,  
(фамилия имя отчество участника программы наставничества)

Я даю свое согласие на участие в программе наставничества (далее – Программа наставничества) в Кубинской средней общеобразовательной школы №2 имени Героя Советского Союза Безбородова В.П.(далее-Оператор).

В соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных», подтверждаю свое согласие на обработку следующих персональных данных: фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата рождения, место работы, адрес проживания, адрес электронной почты, контактный телефон (далее – персональные данные). Также я разрешаю Оператору производить фото- и видеосъемку во время проведения публичных мероприятий Программы наставничества, безвозмездно использовать эти фото, видео и информационные материалы во внутренних и внешних коммуникациях, связанных с деятельностью Оператора. Фотографии и видеоматериалы могут быть скопированы, представлены и сделаны достоянием общественности или адаптированы для использования СМИ при условии, что произведенные фотографии и видео не нанесут вред моему достоинству и репутации.

Предоставляю Оператору право осуществлять все действия (операции) с моими персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, передачу (распространение), обезличивание, уничтожение. Действия с персональными данными: автоматизированные с использованием средств вычислительной техники.

Настоящее согласие действует на период подготовки, проведения и подведения итогов Программы наставничества. Настоящее согласие может быть отозвано мной в любой момент по соглашению сторон путем подачи письменного заявления.

« \_\_\_\_\_ » 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(Подпись) (ФИО)

Подтверждаю, что ознакомлен(-а) с положениями Федерального закона от 27.07.2006г. №152-ФЗ «О персональных данных», права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

« \_\_\_\_\_ » 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(Подпись) (ФИО)

**Образец заявления на участие в Программе в роли наставляемого.**

**Заявление получено**

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.г.  
подпись / дата

Директору Кубинской СОШ №2  
имени Героя Советского Союза  
Безбородова В.П.  
Даниловой О.В.

\_\_\_\_\_  
ФИО

\_\_\_\_\_  
Контактный телефон

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

Прошу внести меня в Базу наставляемых для участия в Программе наставничества в 2022-2023 учебном году.

**Информация для формирования наставнических пар/групп:**

Ролевая модель формы «учитель – учитель»:	<input type="checkbox"/> «опытный педагог – молодой специалист» <input type="checkbox"/> «опытный классный руководитель – молодой специалист» <input type="checkbox"/> «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» <input type="checkbox"/> «педагог-новатор – консервативный педагог» <input type="checkbox"/> «опытный предметник – неопытный предметник»
Цель участия в Программе:	     
Жизненный опыт:	1. Педагогический стаж: 2. Должность:      
Ресурс времени:	  
Возрастная категория потенциальных наставников	

**Об ответственности за достоверность представленных сведений предупрежден(а).**

\_\_\_\_\_  
Подпись

\_\_\_\_\_  
дата

**Образец заявления на участие в Программе в роли наставника**

Заявление принято к рассмотрению  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ г. подпись /  
 дата

Директору Кубинской СОШ №2  
 имени Героя Советского Союза  
 Безбородова В.П.  
 Даниловой О.В.

**Решение: одобрено / отклонено**

\_\_\_\_\_  
 ФИО

С решением ознакомлен(а)  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ г. подпись /  
 дата

\_\_\_\_\_  
 Контактный телефон

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

Прошу рассмотреть мою кандидатуру в качестве наставника на 20\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_ учебный год.

**Информация для формирования наставнических пар/групп:**

Ролевая модель формы «учитель – учитель»:	<input type="checkbox"/> «опытный педагог – молодой специалист» <input type="checkbox"/> «опытный классный руководитель – молодой специалист» <input type="checkbox"/> «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» <input type="checkbox"/> «педагог-новатор – консервативный педагог» <input type="checkbox"/> «опытный предметник – неопытный предметник»
Компетенций:	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
Жизненный опыт:	1. Педагогический стаж: 2. Квалификационная категория: _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
Ресурс времени:	_____ _____
Возрастная категория потенциальных наставляемых	_____

\_\_\_\_\_  
 Подпись

\_\_\_\_\_  
 дата

**Рекомендации по заполнению заявления на участие в Программе в роли наставника.**

Информация для формирования наставнических пар/групп:

Критерий	Возможные варианты ответа
Ролевая модель формы «учитель – учитель»:	<i>Можно выбрать одно или несколько направлений</i>
Компетенций:	1. Коммуникабельность (ясно выражаю свои мысли, являюсь активным слушателем, умею актуализировать вопросы и отвечать на них)
	2. Аналитическая компетенция (умею выявлять причины тех или иных результатов, анализировать и предлагать пути решения по их улучшению; проводить промежуточную и итоговую оценку результатов; давать конструктивную обратную связь).
	3. Доступность (умею быть в распоряжении других, когда они сами в этом нуждаются).
	4. Саморазвитие (нахожусь в поиске наиболее эффективных способов выполнения поставленных профессиональных задач; стремлюсь участвовать в курсах повышения квалификации, тренингах, семинарах по улучшению способов работы; изучаю профессиональную литературу).
	5. Знание организации (знаю, понимаю и разделяю нормы ведения дел в организации, нормы культуры и ценности организации, а также знаю, как решать существующие задачи и постоянно нахожусь в курсе происходящего в организации).
	Жизненный опыт:
	2. Квалификационная категория: ...
	3. Профессиональные достижения: – Автор методических разработок (указать); – Победитель Конкурса ... (название, номинация, год)
	4. Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др. – эксперт конкурса/проекта ... г.; – член рабочей группы по разработке ... г.; – член комиссии по ... г.; – член жюри конкурса ... г.;
	5. Наиболее значимые публикации: – ...
	6. Наиболее значимые грамоты и благодарности: – Благодарность ... за (... г.); – Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); – Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.).
Ресурс времени:	По понедельникам с 15.00 до 17.00, по средам с 10.00 до 11.00

Возрастная категория потенциальных наставляемых	До 50 лет ( <i>например</i> )
---	-------------------------------

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Кубинская средняя общеобразовательная школа №2  
имени Героя Советского Союза Безбородова В.П.

## КАРТОЧКА УЧЕТА КАНДИДАТОВ В НАСТАВНИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

---

Фамилия Имя Отчество кандидата должность

Кандидат	Дата
Подал заявление на участие в Программе	
Подал согласие на обработку персональных данных	
Прошел психологическое тестирование	
Прошел собеседование	

Решение	Дата
Кандидат одобрен	
Кандидату отказано	
Кандидат извещен	

Наставник	Дата
Прошел курс обучения	
Прикреплен к наставляемому	

## Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

### 1. Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)

#### 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

#### Инструкция

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

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

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

Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

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

1.Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]										
2.Если да, то где?										
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
13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?										
14.Что особенно ценно для Вас в программе?										
15. 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		
16.Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]										

## 2.Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

### Анкета наставляемого

#### Инструкция

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

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

#### Инструкция

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

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

## 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 –

Из них:

Довольны совместной работой \_\_\_\_\_ 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

#### 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										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	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)	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

**СВОДНЫЙ ОТЧЕТ «НА ВХОДЕ» /«НА ВЫХОДЕ»  
ИЗ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПО  
РЕЗУЛЬТАТАМ МОНИТОРИНГА**

**Реализуются следующие ролевые модель формы «учитель – учитель»:**

- «опытный педагог – молодой специалист»  
 «опытный классный руководитель – молодой специалист»  
 «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»   
 «педагог-новатор – консервативный педагог»  
 «опытный предметник – неопытный предметник»

**В МБОУ Кубинская СОШ№2 им. Героя Советского Союза Безбородова В.П. для педагогического наставничества:**

- Разработано и приказом утверждено Положение о педагогическом наставничестве да/нет
- Разработана «Дорожная» карта (план) реализации положения о педагогическом наставничестве да/нет
- Сформированы и реализуются персонализированные программы наставничества да/нет
- Сформирована база наставников, база наставляемых да/нет
- Приказом закреплены наставнические пары/группы да/нет

**1. Проведена ревизия наставнических пар/групп формы «учитель – учитель»:**

Ролевая модель наставничества	Наставники (человек)	Наставляемые (человек)	Процент охвата (доля наставляемых от общего числа целевой категории)
«опытный педагог – молодой специалист»			
«опытный классный руководитель – молодой специалист»			
«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»			
«педагог-новатор – консервативный педагог»			
«опытный предметник – неопытный предметник»			

2. **Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве у \_\_\_\_\_ педагогов (количество), из них у \_\_\_\_\_ молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающие первые 3 года в ОУ (количество)**
3. **Было комфортно, создалось ощущение безопасности общения у \_\_\_\_\_ наставляемых-**

педагогов (количество), из них у \_\_\_наставляемых-молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающие первые 3 года в ОУ (количество)

4. **Высказали сомнения в комфортности и безопасности** \_\_\_\_\_наставляемых-педагогов (количество), из них \_\_\_\_\_наставляемых-молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающие первые 3 года в ОУ (количество)
5. **Удовлетворенность работой в парте/группе высказали** \_\_\_\_\_наставников педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающие первые 3 года в ОУ (количество).
6. **Были высказаны следующие пожелания, предложения:**  
...
7. **Были выявлены следующие эффективные практики/элементы реализации системы наставничества** (оставить то, что реализовывалось, в результатах практики оставить и конкретизировать те, что перечислены/добавить дополнительные):

<b>Целевая категория практики</b>	<b>Наименование практики</b>	<b>Результаты практики</b>
молодые/начинающие педагоги		
педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва		
педагоги, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы		
педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;		
педагоги, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.		
педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания		
педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике		

## 8. SWOT-анализ с выводами по улучшению, корректировке системы наставничества на следующий год.

Форма наставничества «учитель-учитель»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>• Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</li> <li>• У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</li> <li>• У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</li> <li>• Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</li> <li>• Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</li> <li>• Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>• Достаточность и понятность обучения наставников;</li> <li>• Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;</li> <li>• ...</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>• Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);</li> <li>• Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;</li> <li>• Неэффективная/непроработанная             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>• Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,</li> <li>• Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> <li>• Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>• Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>• «Старение» педагогического корпуса ОО;</li> <li>• ...</li> </ul> </li> </ul>

Внешние	<b>Возможности:</b>	<b>Угрозы:</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Департамента образования;</li> <li>• Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</li> <li>• Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</li> <li>• Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> <li>• Активное внедрение в РФ проектного управления;</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</li> <li>• Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</li> <li>• Миграционный отток квалифицированных педагогов;</li> <li>• Финансовая и организационная оптимизация сети ОО;</li> <li>• Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>• Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</li> <li>• ...</li> </ul>