

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 первую 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 подчеркнули 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, аккумуляции 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

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

_____/_____.г.
подпись / дата

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
Подад заявление на участие в Программе	
Подад 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):

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

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