

Утверждаю:  
Директор МБОУ «Демьяновская СОШ»  
\_\_\_\_\_ М.А. Пьянзина  
Приказ № 190 от 31.09.2022 г.

Согласовано:  
Решением педагогического совета  
школы МБОУ «Демьяновская СОШ»  
\_№1\_  
31.09.2022г

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА в МБОУ «Демьяновская СОШ»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

1.2. Наставничество представляет собой форму передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

1.3. Участниками системы наставничества в образовательной организации (далее – ОО) являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- руководитель ОО;
- куратор наставнической деятельности в ОО;
- родители (законные представители) обучающихся.

1.4. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее – педагоги) ОО в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

1.5. Задачами наставничества являются:

- улучшение качественных показателей в образовательной, социокультурной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов;
- развитие у педагогов имеющих низкие результаты по качеству образования обучающихся, способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ОО;
- создание благоприятных условий для профессионального и должностного развития педагогов;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и

профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОО, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **2. Организация наставничества**

2.1. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

2.2. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в ОО;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, имеющие более трёх лет низкие показатели успеваемости обучающихся в двух и более классах.

обучающихся в двух и более классах.

2.3. Реализуемые формы программ наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель».

2.4. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

2.4.1. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

2.4.2. Задачи наставничества в форме «ученик – ученик»:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри ОО;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

2.4.3. Результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и ОО;

- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

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

- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

2.4.4. Варианты взаимодействия:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

2.4.5. Формы взаимодействия:

- в рамках внеурочной деятельности;
- через «классные часы»;
- организация совместных конкурсов и проектных работ;
- совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество;
- подготовка к мероприятиям школьного сообщества;
- волонтерство;
- подготовка к конкурсам, олимпиадам.

2.4.6. Организация наставничества в форме «ученик – ученик».

2.4.6.1. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от особых образовательных или социальных потребностей лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.4.6.2. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его подготовки, опыта наставнической деятельности, объема работы с наставляемым.

2.4.6.3. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным согласием лица, назначаемого наставником, лица, в отношении которого осуществляется наставничество, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

2.4.6.4. Замена наставника производится в следующих случаях:

- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в другую ОО;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

При замене наставника период наставничества не меняется.

2.4.6.5. Срок наставничества может быть продлен в случае отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.4.6.6. Наставничество прекращается до истечения установленного срока, в случае неисполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, обязанностей, предусмотренных настоящим Положением.

2.5. Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы), педагогического работника, имеющего низкие показатели успеваемости обучающихся с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом (в том числе из другой образовательной организации, в соответствии с заключённым соглашением о сотрудничестве), оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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

2.5.2. Задачи:

- способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в ОО;
- ускорение процесса профессионального становления учителя;

#### 2.5.3. Результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь ОО;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данном коллективе (ОО);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик педагога.

#### 2.5.4. Варианты взаимодействия:

- «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – учитель, 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;
- взаимодействие «учитель-новатор – консервативный учитель», в рамках которого, возможно, учитель - новатор помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный учитель оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

#### 2.5.5. Формы взаимодействия:

- в рамках реализации программы наставничества;
- в рамках педагогических проектов для реализации в ОО: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методических пособий.

#### 2.5.6. Организация наставничества в форме «учитель – учитель».

2.5.6.1. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.5.6.2. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

2.5.6.3. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.5.6.4. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется не позднее 30 календарных дней со дня фактического допущения к работе лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.5.6.5. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом ОО или иным документом, предусмотренным локальными нормативными актами ОО.

#### 2.5.6.6. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или наставляемого на иную должность;

- просьба наставника или наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

При замене наставника период наставничества не меняется.

2.5.6.7. Срок наставничества, определенный приказом ОО или иным документом, предусмотренным локальными нормативными актами ОО, может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.5.6.8. Наставничество прекращается до истечения срока, установленного приказом ОО или иным документом, предусмотренным локальными нормативными актами ОО, в случае неисполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, обязанностей, предусмотренных настоящим Положением.

2.5.6.9. Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества/индивидуальный маршрут (далее - индивидуальный план/индивидуальный маршрут).

Индивидуальный план/индивидуальный маршрут может включать:

- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом;
- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;
- совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;
- выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических заданий;
- перечень мер по закреплению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;
- перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей и повышению качества образовательной деятельности;
- другие мероприятия по наставничеству.

2.5.6.10. Наставляемый знакомится с индивидуальным планом/индивидуальным маршрутом.

2.5.6.11. Наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана/индивидуального маршрута лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество.

2.5.6.12. Наставляемый составляет отчет о прохождении наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

2.6. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей;
- освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;
- повышение уровня мотивированности к профессиональной, учебной и иным родам деятельности и профессиональному и личностному развитию;
- самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при

принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и ОО;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков; подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.
- рост числа молодых специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данном коллективе (ОО).

2.7. Для участников системы наставничества, показавших высокие результаты, решением руководителя ОО могут быть предусмотрены следующие виды поощрений:

- персональный коэффициент к окладу в размере \_\_\_ %; стимулирующие доплаты;
  - единовременные премии за участие в престижных конкурсах по наставничеству;
  - объявление благодарности, награждение почетной грамотой за эффективную деятельность в области наставничества;
  - публикации в СМИ положительного опыта наставничества;
  - ведение специальной рубрики в социальных сетях «Наши наставники»;
  - внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;
  - внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;
  - учет результатов наставнической деятельности при проведении аттестации педагогов-наставников;
  - благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся.
  - размещение фотографий лучших наставников на Доске почета ОО, организации (предприятия), предоставляющих наставника для участия в программе;
  - предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ОО; рекомендации при трудоустройстве;
  - образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
  - получение дополнительных дней к отпуску;
- Руководство ОО вправе применять иные виды нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

### **3. Руководство наставничеством**

Организация наставничества возлагается на руководителя ОО, который осуществляет следующие функции:

- определяет (предлагает) кандидатуры наставника;
- определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество;
- определяет (предлагает) срок наставничества;
- утверждает индивидуальный план прохождения наставничества;
- утверждает отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;
- осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;
- создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;
- вносит предложения о замене наставника;
- вносит предложения о поощрении наставника и наставляемого.

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

##### **4.1. Наставник имеет право:**

- получать в установленном порядке информацию о наставляемом;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ОО, в том числе с деятельностью наставляемого;
- вносить предложения куратору о создании условий для совместной работы;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;
- вносить предложения куратору и руководителю ОО о поощрении, наложении дисциплинарного взыскания на наставляемого;
- обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю ОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника;
- осуществлять контроль деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.

##### **4.2. Наставник обязан:**

- оказывать содействие наставляемому в исполнении его обязанностей;
- разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план прохождения наставничества, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- давать наставляемому конкретные задания с определенным сроком их выполнения, оказывать необходимую помощь при выполнении заданий и контролировать их исполнение;
- выявлять и своевременно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому помощь в принятии правильных решений в нестандартных ситуациях;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ОО;
- воспитывать у наставляемого дисциплинированность, исполнительность, нацеленность на результативную работу;
- проводить мониторинг обратной связи (изучение мнения учеников и родителей);
- составлять отчет по итогам наставничества с предложениями по дальнейшей работе наставляемого;
- не реже 1 раза в месяц докладывать куратору и руководителю о результатах, достигнутых в процессе осуществления наставничества.

#### **5. Права и обязанности лица, в отношении которого осуществляется наставничество (наставляемого)**

5.1. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (наставляемый), имеет право:

- пользоваться имеющейся в ОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;
- участвовать в составлении индивидуального плана;
- обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с

наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

- обращаться к куратору и руководителю ОО с ходатайством о замене наставника.

5.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (наставляемый), обязано:

- выполнять задания индивидуального плана в установленные в сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением индивидуального плана;
- совместно с наставником выявлять и устранять допущенные ошибки;
- отчитываться перед наставником в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях ОО, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

## **6. Права и обязанности куратора**

6.1. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовывать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО по вопросам организации и осуществления наставнической деятельности;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности;
- получать обратную связь от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- осуществлять анализ, обобщение положительного опыта наставнической деятельности в ОО и участие в его распространении.

6.2. Куратор обязан:

- осуществлять сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонафицированный учет участников программ наставничества в ОО сбор и вести работу с базой наставников и наставляемых;
- организовывать обучение наставников (в том числе привлекать экспертов для проведения обучения);
- осуществлять контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества, контроль проведения программ наставничества;
- участвовать в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решать организационные вопросы, возникающие в процессе реализации модели;
- в срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, вносить информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направлять данную форму в Министерство просвещения Российской Федерации.

## **7. Критерии эффективности внедрения системы наставничества в ОО**



7.1. К критериям эффективности внедрения системы наставничества в ОО относятся:

- организационные: выполнение условий организации наставнической деятельности (наличие программы, документов), развитие методической базы, обеспеченность кадрами, процедура мониторинга и оценки результатов;

- психологические: мотивированность наставников и наставляемых, их включенность в наставнические отношения, удовлетворенность участников программой наставничества, умение поддерживать отношения до их логического завершения, включенность родителей (законных представителей) в программу наставничества и др.;

- педагогические: изменения результатов наставляемых (повышение мотивации к учебе, повышение успеваемости, преодоление трудностей в адаптации на рабочем месте/в новом коллективе, профессиональное самоопределение и др.).

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

8.1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в ОО состоит из:

- оценки качества реализованных в ОО программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором анализа (Приложение 4);

- оценки мотивационно-личностного, профессионального роста участников, качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ, динамики образовательных результатов.

8.2. Оценка эффективности внедрения целевой модели наставничества в ОО проводится куратором два раза за период наставничества: промежуточная и итоговая.

8.3. Оценка реализации программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО (Приложение 5).

**Дорожная карта внедрения целевой модели  
наставничества в образовательной организации**

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

Организация групповой встречи наставников и наставляемых		
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи		
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары		
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации		
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого		
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого		
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым		
Регулярные встречи наставника и наставляемого		
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества		
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого		
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых		
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций		
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников		
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества		
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников		
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы		
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров		
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		



### Анализ программы наставничества

#### Формы наставничества «ученик – ученик», «студент-ученик»

Факторы	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<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;</li> <li>– Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме);</li> <li>– У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям;</li> <li>– У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;</li> <li>– У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия;</li> <li>– У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия;</li> <li>– Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем;</li> <li>– Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>);</li> <li>– Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>– Достаточность и понятность обучения наставников;</li> <li>– Наработанные связи с партнерами-ОО в сетевом сотрудничестве;</li> <li>– Наличие групповых активов, лидеров групп, школьного совета, волонтерских объединений в ОО;</li> <li>– Наставники (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми.</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительная доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>– Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения);</li> <li>– Участники Программы (%) не интересуются новой информацией;</li> <li>– Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;</li> <li>– Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия;</li> <li>– Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <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 наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>– Дефицит учеников, готовых и способных быть наставниками</li> </ul>
<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности<sup>1</sup>:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении целевой модели со стороны Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> <li>– Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО;</li> <li>– Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;</li> <li>– Активное внедрение в РФ и Кузбассе проектного управления;</li> <li>– Область и муниципалитет проводят разнообразные</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</li> <li>– Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся (учеников);</li> <li>– Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в субъекте и в муниципальном/городском округе (далее – МО/ГО);</li> <li>– Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>– Миграционный отток трудоспособного населения из субъекта/МО/ГО;</li> </ul>

<sup>1</sup> Это шансы, которые уже существуют за пределами ОО, и которые может использовать как сама ОО (при желании), так и ее конкуренты (другие ОО) для своего будущего развития

	культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие финансирования проекта внедрения целевой модели;</li> <li>- Вовлечение обучающихся вне ОО в антисоциальные структуры и организации;</li> <li>- Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОО.</li> </ul>
--	--	---

### Форма наставничества «учитель – учитель»

Факторы	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<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> </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 система мотивации участников Программы;</li> <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> </ul>
<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны</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 и субъекте проектного управления</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</li> <li>- Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</li> <li>- Миграционный отток квалифицированных педагогов из субъекта/ МО/ГО;</li> <li>- Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в субъекте и в МО/ГО;</li> <li>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</li> <li>...</li> </ul>

*Примерная анкета оценки удовлетворенности программой наставничества  
(для наставляемого)*

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

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

---

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

---

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

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

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

*Примерная анкета оценки удовлетворенности программой наставничества*  
(для наставника)

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

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

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

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

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

6. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**