

**Краевое государственное автономное негосударственное образовательное учреждение  
«Краевой центр образования»**

Приложение №3  
к приказу № 209/1 от «09» сентября 2020 г.



**ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

**ХАБАРОВСК - 2020**

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Пояснительная записка	3
2.	Актуальность внедрения целевой модели наставничества	3-5
3.	Формы наставничества	5-13
	Форма наставничества «педагог-педагог»	6-8
	Форма наставничества «педагог-студент»	8-11
	Форма наставничества «студент-ученик»	11-13
4.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	14-15
5.	Реализация программы наставничества. Этапы программы	15-18
6.	Мониторинг и оценка результатов реализации целевой модели наставничества	18-21
6.	Показатели эффективности внедрения программы наставничества	21
8.	Использованные источники	22
9.	ПРИЛОЖЕНИЯ	23-49

## **1. Пояснительная записка**

Настоящая целевая модель наставничества разработана с целью достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентноспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием данной программы в КГАНОУ «Краевой центр образования».

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

**Задачи** внедрения программы наставничества:

- создать условия для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, включенного в программу наставничества;
- создать условия для самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, осознанному выбору будущей профессиональной деятельности;
- создать условия для формирования и развития у студентов-практикантов необходимых педагогических умений и навыков, профессионально значимых качеств личности, поддержать у них интерес и творческое отношение к педагогической деятельности, мотивировать к работе в образовательной организации после получения диплома;
- создать психологически комфортную среду для профессионального развития молодых педагогов, способствовать их успешной адаптации и закреплению в профессии и образовательной организации.

## **2. Актуальность внедрения целевой модели наставничества**

В социокультурной и экономической системе Хабаровского края в настоящий момент происходят изменения, вызванные трансформацией производственных процессов и технологий, цифровизацией и развитием социального и негосударственного сектора. Особая роль в социально-экономических отношениях отводится сфере образования.

Национальные цели развития отрасли определены в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две

ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Одним из эффективных решений обозначенных целей является расширение форм наставничества в образовательных организациях. Практика многих российских образовательных и бизнес-организаций подтверждает эффективность внедрения методологии наставничества не только в части быстрой адаптации и формирования у наставляемых профессиональных навыков, но и развитие метакомпетенций (системное, критическое, креативное мышление, кооперация, сетевая грамотность, эмоциональный интеллект), вследствие чего расширяется круг проблем, решаемых с помощью расширения форм наставничества.

Реализация программы наставничества положительно влияет на профессиональную деятельность педагогов, способствует быстрой адаптации молодых специалистов в коллективе, их успешной трудовой деятельности и закреплению в организации.

Активное участие в программе профессиональных образовательных организаций благоприятствует более глубокому пониманию выбранной профессии у студентов-практикантов и их дальнейшем трудоустройстве.

Внедрение и реализация программы наставничества эффективна также и для одаренных обучающихся, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, что поможет им в более полном раскрытии их личностного потенциала, в развитии их личностных результатов, самоопределении в мире профессий и осознанном выборе дальнейшего профессионального образования.

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,
- 2) доверительные отношения,
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Таким образом, внедрение целевой модели наставничества в практику работы Краевого центра образования позволит добиться комплексного улучшения образовательных результатов и закрепления молодых специалистов, наладить устойчивое взаимодействие не только между субъектами образовательной организации, но и с организациями-партнерами для максимально полного раскрытия потенциала личности каждого наставляемого.

### **3. Формы наставничества**

3.1 Внедрение программ наставничества в рамках целевой модели в образовательной деятельности КЦО предусматривает – независимо от форм наставничества – четыре главные роли.

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

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

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества в образовательной организации. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации.

**Координатор** – сотрудник образовательной организации, который руководит программой наставничества и организует процесс взаимодействия всех участников проекта.

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

Целевая модель наставничества для КГАНОУ «Краевой центр образования» включает следующие приоритетные формы наставничества:

- «педагог – педагог»;
- «педагог – студент»;

- «студент – ученик».

### 3.2.1. Форма наставничества «педагог – педагог»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций, вне зависимости от его профессионального опыта и возраста, с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

*Целью наставничества формы «педагог – педагог»* 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.

Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

*Среди основных задач* взаимодействия наставляемого и наставника при реализации формы «педагог – педагог»:

- способствовать формированию у наставляемого потребности заниматься анализом результатов своей педагогической 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 становления молодого специалиста.

#### *Ожидаемые результаты*

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, уверенность в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

#### *Среди оцениваемых результатов:*

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в данной образовательной организации;
- качественный рост успеваемости в наставляемых классах/ группах;
- отсутствие или сокращение числа конфликтов с педагогическим/ родительским/ ученическим сообществом;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### *Портрет участников*

##### *Наставник*

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

##### *Наставляемый*

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

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования. Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

##### *Нормативная правовая методическая база:*

- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28.05.2014 № 3241п-П8);
- Комплекс мер по развитию кадрового ресурса отрасли «Образование» Хабаровского края на 2016–2020 годы (утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от 19.12.2015 № 972-рп);

- Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145).

- Локальные акты КГАНОУ «Краевой центр образования»:

- Положение о наставничестве в КЦО;
- Приказ генерального директора о закреплении наставнических пар «педагог – педагог»;
- Положение о стимулирующих выплатах в КЦО (пункт о мотивации и стимулировании наставников).

*Механизм реализации формы наставничества «педагог – педагог»:*

Механизм реализации формы наставничества «педагог – педагог» предполагает прохождение четырех этапов:

1. Организация наставничества.
2. Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
3. Прохождение наставничества.
4. Завершение наставничества.

Форма наставничества «педагог-педагог» реализуется в Краевом центре образования через Школу молодого педагога “РОСТ’Ок”.

### **3.2.2. Форма наставничества «педагог – студент»**

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего и высшего профессионального образования, и общеобразовательной организацией с целью получения обучающимися/ студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а общеобразовательной организацией – подготовленных и мотивированных педагогических кадров, в будущем готовых работать в образовании.

*Задачи реализации формы наставничества «педагог – студент»*

Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации в профессии.

Среди основных задач деятельности педагога-наставника в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков педагогической профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- развитие у студента интереса к педагогической деятельности в целом.

*Ожидаемые результаты.*

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников организации с должным уровнем подготовки.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей профессиональной деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и традиции коллектива, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

*Среди оцениваемых результатов:*

- численный рост студентов, успешно выполнивших программу практики и показавших высокие результаты производственной практики совместно с наставником;
- численный рост студентов, удовлетворенных результатом своей практической деятельности в образовательной организации;
- численный рост студентов-практикантов, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных в образовательных организациях края.

*Портрет участников*

*Наставник*

Неравнодушный профессионал опытом работы (от 5 лет), активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе.

Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своей профессиональной деятельности, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

*Наставляемый*

*Вариант 1.* Активный. Проактивный студент ПОО с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

*Вариант 2.* Пассивный. Дезориентированный студент ПОО, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения.

*Нормативная правовая методическая база:*

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года от 05.02.2007;
- Государственная программа Хабаровского края «Развитие молодежной политики в Хабаровском крае» (утверждена постановлением Правительства Хабаровского края от 05.12.2016 № 445-пр);
- Устав, правила внутреннего распорядка, программа развития образовательной организации;
- Комплексный план учебно-воспитательной работы образовательной организации на учебный год;
- Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145);
- Договоры о сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями края;
- Положение о базовой кафедре с ХПК и ПИ ТОГУ;

- Примерная должностная инструкция наставника, обеспечивающего сопровождение студента;

- Приказ генерального директора КЦО о прохождении педагогической практики студентов и закреплении наставнических пар «педагог-студент».

*Механизм реализации формы наставничества «педагог – педагог»:*

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме ознакомительной, производственной или преддипломной практики в соответствии с договорами о сотрудничестве с профессиональными образовательными учреждениями края в рамках урочной, внеурочной и проектной деятельности.

### **3.2.3. Форма наставничества «студент – ученик»**

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося среднего специального профессионального учреждения или учреждения высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствует ценностному и личностному развитию наставляемого.

*Цели и задачи реализации формы наставничества «студент – ученик»*

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы «студент – ученик»:

– помочь наставляемому в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала и дальнейшей траектории обучения;

– способствовать развитию гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

– укреплять связи между региональными образовательными организациями и повышать процент выпускников, успешно перешедших на новый уровень образования;

– формировать устойчивое студенческое и школьное сообщество.

*Ожидаемые результаты*

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление интеграции школьного и студенческого сообществ.

*Среди оцениваемых результатов:*

- повышение успеваемости и активности наставляемых;
- количественный и качественный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

*Нормативная правовая методическая база:*

- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р);
- Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года от 05.02.2007;
- Государственная программа Хабаровского края «Развитие молодежной политики в Хабаровском крае» (утверждена постановлением Правительства Хабаровского края от 05.12.2016 № 445-пр);
- Устав, правила внутреннего распорядка, программа развития образовательной организации;
- Комплексный план учебно-воспитательной работы образовательной организации на учебный год;
- Национальный проект «Образование»: Федеральный проект «Успех каждого ребенка»;
- Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204;
- Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального

образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145);

– Локальные акты:

- Положение о наставничестве в образовательной организации,
- Приказ о назначении наставнической пары «студент-ученик».

#### *Портрет участников*

##### *Наставник*

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

##### *Наставляемый*

Активный – мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их развития.

#### *Механизм реализации формы наставничества «студент – ученик»*

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция во внеурочные и дополнительные занятия, организация совместных исследований и проектных работ, совместное участие в конкурсах, совместные экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории), совместное посещение спортивных/ культурных мероприятий, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и студенческое сообщество.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент-ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого, ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- «куратор-автор проекта» – совместная работа над проектом (творческим, исследовательским, предпринимательским и др.), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки;

- «равный-равному» – в рамках взаимодействия происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность.

3.3. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительных индивидуальных консультаций.

#### **4. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

4.1. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Важно популяризировать роль наставника не только в Краевом центре образования, но и среди профессиональных образовательных организаций, региональных предприятий, волонтерских организаций, сообществ выпускников, социальных сетей; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

4.2. В целях популяризации роли наставника используются следующие меры:

- организация и проведение конференций наставников;
- проведение конкурса профессионального мастерства «Лучшая наставническая пара года» в Краевом центре образования;
- поддержка системы наставничества через сайт КЦО, создание специальной рубрики «Наставничество» (Программа наставничества, локальные акты, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого, оповещение о планируемых и проведенных интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.);
- вручение лучшим наставникам грамот/ благодарственных писем/ специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;

- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, конференциях, курсах повышения квалификации, семинарах и иных мероприятиях подобного рода).

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

#### 4.3. Нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

- выдвижение самых результативных наставников на участие в краевой олимпиаде педагогов-наставников «2ТТ: от традиции к трендам», в краевых конкурсах «Педсерфинг» и «Лучшая проектная идея», всероссийском конкурсе «Лучшие практики наставничества» и др.;

- наставник, признанный лучшим, может быть награжден/удостоен:

- почетной грамотой КЦО, Министерства образования и науки Хабаровского края;
- почетного звания «Почетный наставник Хабаровского края».

#### 4.4. Материальные виды поощрения наставников:

- стимулирующие надбавки (Положение о материальном поощрении работников).

## **5. Реализация программы наставничества. Этапы программы**

5.1. Реализация программы наставничества в Краевом центре образования включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для расширения 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.

Содержание каждого этапа представлено в Таблице 1 «Этапы реализации целевой модели наставничества».

**Таблица 1. Этапы реализации целевой модели наставничества.**

	<b>Этап</b>	<b>Работа внутри организации</b>	<b>Работа с внешней средой</b>
<b>1</b>	<b>Подготовка условий для расширения программы наставничества</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества</li> <li>• информировать коллектив, обучающихся и их родителей о подготовке программы наставничества</li> <li>• сформировать команду и определить координатора и кураторов, отвечающих за реализацию программы</li> <li>• определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты, показатели эффективности и пр.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• определить заинтересованных партнеров в наставничестве в зависимости от выбранных форм</li> <li>• информировать предполагаемых участников-партнеров о возможностях программы наставничества и вариантах их участия в ней</li> </ul>
<b>2</b>	<b>Формирование базы наставляемых</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• организовать сбор данных о наставляемых в КЦО;</li> <li>• обработать собранные данные и сформировать базу наставляемых (педагоги, обучающиеся КЦО).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• организовать сбор данных о потенциальных наставляемых в организациях-партнерах</li> <li>• обработать собранные данные и сформировать базу наставляемых (студенты)</li> </ul>
<b>3</b>	<b>Формирование базы наставников</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов КЦО (резюме, собеседование)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• взаимодействовать с организациями-партнерами с целью найти потенциальных наставников-студентов для</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• обработать собранные данные и сформировать базу наставников для молодых педагогов и студентов</li> </ul>	<p>школьников</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• мотивировать потенциальных наставников</li> </ul>
4	<b>Отбор и обучение наставников</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• разработать критерии отбора наставников</li> <li>• организовать отбор и обучение наставников (информационные встречи, семинары, вебинары, обмен опытом, тренинги и др.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечь сотрудников организаций-партнеров, психологов к отбору и обучению студентов-наставников</li> <li>• найти ресурсы для организации обучения наставников-студентов</li> </ul>
5	<b>Формирование наставнических групп</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• разработать инструменты и организовать встречи для формирования наставнических пар и групп</li> <li>• обеспечить психологическое сопровождение наставляемых</li> </ul>	
6	<b>Организация работы наставнических пар/ групп</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы</li> <li>• проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды</li> <li>• при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации или</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• промежуточные результаты программы наставничества транслировать партнерам программы для актуализации и корректировки совместных действий</li> </ul>

		<p>материалы по взаимодействию с наставляемым</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• организовать сбор обратной связи от наставников и наставляемых для промежуточного мониторинга</li> <li>• собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели</li> </ul>	
7	<b>Завершение наставничества</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлекссию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых</li> <li>• организовать сбор обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы</li> <li>• реализовать систему поощрений наставников</li> <li>• сформировать долгосрочную базу наставников и лучших практик наставничества</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечь сотрудников организаций-партнеров, психологов к оценке результатов наставничества</li> <li>• популяризировать лучшие практики и примеры наставничества</li> </ul>

5.2. Процесс реализации программы наставничества в КГАНОУ «Краевой центр образования» предполагает разработку ряда документов и издание ряда локальных актов:

- принятие решения (издание распорядительного акта организации) о создании методической команды по внедрению целевой модели наставничества на уровне Краевого центра образования;
- формирование и утверждение “Дорожной карты” программы наставничества;
- разработка и утверждение Положения о наставничестве и утверждение распорядительным актом;
- приказ о назначении координатора и кураторов, ответственных за реализацию целевой модели наставничества в КЦО;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп).

## **6. Мониторинг и оценка результатов реализации целевой модели наставничества**

6.1. Способы мониторинга и контроля наставнической деятельности

Каждый наставник заполняет два документа: дневник и отчет наставника.

Дневник включает:

- цели и задачи наставничества в каждой конкретной паре «наставник – наставляемый»;

- план-задание наставников;

- годовой план работы;

- описание содержания деятельности в соответствии с планом;

- лист самооценки;

- анализ собственной деятельности в процессе.

Отчет содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников.

Отчет заполняется в конце полугодия и проверяется куратором, при необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в план-задание наставника.

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

Организация систематического мониторинга программы дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во

взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.3. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий программы наставничества требованиям и принципам модели наставничества.

#### *Цели и задачи*

Основная цель мониторинга – оценка качества реализуемой программы наставничества.

Среди задач, реализуемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования); обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода реализации программы; особенности взаимодействия наставника и наставляемых (группы наставляемых); анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

#### *Ожидаемые результаты*

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выявить ее сильные и слабые стороны, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

#### *Среди оцениваемых параметров:*

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы и угрозы ее реализации;
- рост числа реализованных проектов обучающимися совместно с наставниками;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого;
- рост числа выпускников профессиональных образовательных организаций, трудоустроенных в образовательные организации города/ края/ РФ.

### *Оформление результатов*

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

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

## **7. Показатели эффективности внедрения программы наставничества**

<b>Наименование показателя</b>	<b>2021 г.</b>	<b>2024 г.</b>
Количество педагогов, участвующих в программе наставничества в роли наставника	12	20
Количество педагогов–молодых специалистов, участвующих в программе наставничества в роли наставляемого	15	30
Количество студентов, успешно выполнивших программу практики и показавших высокие результаты производственной практики совместно с наставником	20	40
Количество студентов, удовлетворенных результатом своей практической деятельности в образовательной организации	10	30
Количество студентов-практикантов, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных в образовательных организациях края	6	15
Количество студентов, участвующих в программе наставничества в роли наставляемого	12	20
Количество обучающихся КЦО, участвующих в программе наставничества в роли наставляемого	30	80
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества, %	30	70
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества, %	30	80

## 8. **Использованные источники**

1. Государственная программа Хабаровского края «Развитие молодежной политики в Хабаровском крае» (утверждена постановлением Правительства Хабаровского края от 05.12.2016 № 445-пр) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/465338346>.
2. Комплекс мер по развитию кадрового ресурса отрасли «Образование» Хабаровского края на 2016–2020 годы (утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от 19.12.2015 № 972-рп [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minfin.khabkrai.ru/portal/upload/docs/programs/Развитие%20образования%20и%20молодежной%20политики%20Хабаровского%20края.doc>.
3. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28.05.2014 № 3241п-П8) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70616270/>.
4. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://drive.google.com/file/d/1DX86jK0XCQ86GD5IAvbYQ9DxXMMyUnU1T/view>.
5. Региональная методология (целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае (утверждена распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 №887) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minobr.khabkrai.ru/?menu=getfile&id=5592&view=1>
6. Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/f5Z8H9tgUK5Y9qtJ0tEFnyHIBitwN4gB.pdf>.
7. Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года от 05.02.2007 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/f5Z8H9tgUK5Y9qtJ0tEFnyHIBitwN4gB.pdf>.
8. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/>.

АНКЕТЫ ДЛЯ МОНИТОРИНГА (до начала работы)

Форма наставничества «учитель – учитель»

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

### Анкета наставника

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

2. Если да, то где?

#### Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

## Форма наставничества «учитель – студент»

### Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где?

#### Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации рабочего времени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

### Анкета наставника

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

2. Если да, то где?

#### Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вам важен комфорт в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений практикантов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации рабочего времени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая эффективность отработки практики конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию	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. Насколько Вам важно остаться довольным вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]

## Форма наставничества «студент – ученик»

### Анкета наставляемого

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

#### Инструкция

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

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность профориентационных мероприятий (понимание своей будущей профессии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?
14. Что особенно ценно для Вас в программе?
15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

### Анкета наставника

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

2. Если да, то где?

#### Инструкция

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

3. Насколько комфортным Вы ожидаете общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезными/интересными групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезными/интересными личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько может быть полезным/интересным обучение наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

## АНКЕТЫ ДЛЯ МОНИТОРИНГА ПРОГРАММЫ

### Форма наставничества «учитель – учитель»

#### Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где?

#### Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. 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 мероприятия конкретных часто проводились по развитию 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]

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

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

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

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

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

### Анкета наставника

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

2. Если да, то где?

#### Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

## Форма «учитель – студент»

### Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где?

#### Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации рабочего времени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Ваших необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

13. Что особенно ценно было для Вас в программе?

14. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

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

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

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

18. Возрос ли у Вас интерес к педагогическим профессиям? [да/нет]

19. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]
20. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу? [да/нет]
21. Хотели бы и/или планируете ли Вы работать в образовательной организации? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера? [да/нет]

### Анкета наставника

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

2. Если да, то где?

#### Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Комфорт в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений практикантов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации рабочего времени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Эффективность отработки практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию	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 в программе?

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

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

17. Рассматриваете ли Вы наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки? [да/нет]

19. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]
20. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества? [да/нет]

## Форма «студент – ученик»

### Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где?

#### Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего?  
[да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание поступить на охваченные практикой факультеты и направления? [да/нет]
25. Как Вам кажется, стали ли Вы более осознанным? (стали лучше понимать свои желания, научились ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) [да/нет]
26. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные спортивные мероприятия (возможно, Вы записались в новую спортивную секцию)? [да/нет]
27. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные культурные мероприятия?  
[да/нет]

### Анкета наставника

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

2. Если да, то где?

#### Инструкция

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

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

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

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

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

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

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

21. Как Вам кажется, стали ли Вы более осознанным? (стали лучше понимать свои желания, научились ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) [да/нет]

22. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересно).

## Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы

### Форма наставничества «учитель – учитель»

<b>Факторы SWOT</b>	<b>Позитивные</b>	<b>Негативные</b>
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

<b>Характеристика</b>	<b>Количество участников, отметивших ее для себя</b>
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	

### Форма наставничества «учитель – студент»

<b>Факторы SWOT</b>	<b>Позитивные</b>	<b>Негативные</b>
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	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к педагогическим профессиям	
Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу	
Появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера	
Рассматривает вариант трудоустройства в образовательной организации	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Рассматривает наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Считает, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе	
Считает, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Считает, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу	
Появилось желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества	

### Форма наставничества «студент – ученик»

<b>Факторы SWOT</b>	<b>Позитивные</b>	<b>Негативные</b>
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	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	
Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появилось желание поступить на охваченные практикой факультеты и направления	
Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)	
Появилось желание посещать спортивные мероприятия дополнительные	
Появилось желание посещать культурные мероприятия дополнительные	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

<b>Характеристика</b>	<b>Количество участников, отметивших ее для себя</b>
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)	
Полезность совместной работы с наставляемым	

## АНКЕТА КУРАТОРА

### Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x – y)	Значение в процентах (z/x*100)
1. Количество успешно реализованных образовательных				
и культурных проектов школьников совместно со студентами				
2. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик, мастер-классов				
3. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
4. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
5. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				
6. Количество молодых специалистов, закрепившихся в ОО				

## ОЦЕНКА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

### Инструкция

Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный

Показатели	Баллы
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	
3. Актуальность программы наставничества	
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	