

2025-2028гг.

Программа наставничества «Учитель – Учитель»



Утверждено приказом
директора школы от
29.08.2025г. №467
Рассмотрено на заседании
методического совета,
протокол №4 от 28.08.2025 года.

Основные идеи и положения Программы	2
Цели и задачи Программы наставничества «Учитель - Учитель»	3
Ожидаемые результаты Программы	4
Оцениваемые результаты Программы	4
Показатели эффективности внедрения Программы наставничества	4
Сроки и этапы реализации Программы	5
Участники Программы	5
Механизм реализации Программы	5
Механизм наставнического взаимодействия	9
Завершение программы наставничества	12
Мониторинг программы наставничества	14
План реализации Программы	16
Использованные источники	20
Приложение 1	20
Приложение 2	22
Приложение 3	28
Приложение 4	32
Приложение 5	33

Основой концептуального обоснования учебного процесса является Методология (целевая модель) настоящих осуществляющих образовательную деятельность общеобразовательным и программам среднего профессионального образования с применением лучших практик обмена опытом. Распоряжением Министерства просвещения 145.Н.Д. с 11.09.2021

Основными задачами наставничества являются:

- Наставничество является универсальной формой формирования **компетентностей**, метакомпетентностей и **ценностно-мотивационного** взаимодействия. Технология наставничества, в которой сталкиваются педагоги

Предмет наставничества:

Личностные – **каждое** качество жизни и поведения
стрессоустойчивость, искусство таймменеджмента

Методическая грамотность методической докт
проектирование урока в соответствии с ФГОС,
повышение профессиональной квалифика

Социальная – психологические особенности обуча
климат в коллективе, работа в составе творчес

Компоненты системы наставничества

Ценно-смысловое	Содержательное	Технологическое	Оценочно-диагностическое
Наставничество – взаимобогатие	Работа - с социумом	Технологии - интерактивные	Мониторинг и оценка параметров программы:
общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и полномочия, раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые	- наставник - наставляемый - родители - коллектив - организационная структура	технологии - тренингов технологии - проектные технологии - консультативные беседы, тренинги семинары практикумы - информационные технологии	- организационные (эффективность планируемой деятельности) - научные (наличие методических материалов) - личностных (мотивация, включенность в процесс, отношения и др.)
общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и полномочия, раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые	- наставник - наставляемый - родители - коллектив - организационная структура	технологии - тренингов технологии - проектные технологии - консультативные беседы, тренинги семинары практикумы - информационные технологии	- организационные (эффективность планируемой деятельности) - научные (наличие методических материалов) - личностных (мотивация, включенность в процесс, отношения и др.)

Реализация программы опирается на следующие документы:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 03.07.2012 № 120-ФЗ «Об основах социального партнерства»;
- Концепция содействия развитию благотворительности в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства от 30 июля 2009 г. № 1054-р;
- Стратегия развития волонтерского движения в Российской Федерации (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики на 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства от 14 ноября 2014 г. № 2403-р;
- Федеральный закон от 09.06.2011 № 120-ФЗ «Об основах социального партнерства».

Цели и задачи Программы наставничества «Учитель - Учитель»

Цели Программы - разработка комплексных мер по укреплению и развитию организации взаимоотношений наставников и начинающих учителей, способствующих успешному закреплению на месте молодого специалиста, повышению его уровня, созданию комфортной профессиональной среды внутри организации, реализовывать актуальные педагогические задачи.

Указанная цель предполагает решение ряда задач:

- 1) Содействовать успешной адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- 2) Способствовать формированию потребности в профессиональной деятельности;
- 3) Развивать интерес к методике построения процесса;

- 4) Ориентировать начинающего учителя на творческое

использование своего педагогического опыта в своей деятельности.

- 5) Оказать психологическую помощь педагогам в процессе профессионального роста и профессионального

Ожидаемые результаты Программы

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов в работу, культурную жизнь образовательной организации;
- Усиление уверенности в собственных силах и педагогического потенциала.
- Повышение уровня образовательной подготовки и климата в школе;

- Учителя, являющиеся получателями помощи, получают необходимые для реализации компетенции, профессиональные навыки, ресурсы для комфортного включения и развития внутри организации.

Оцениваемые результаты Программы

- Повышение уровня удовлетворенности сотрудников условиями психологического состояния;
- Рост числа специалистов, желающих продолжить работу в данном коллективе / образовательной организации;
- Качественный рост успеваемости и улучшение качества образования;
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим коллективом;
- Рост числа собственных профессиональных разработок практиков молодого специалиста.

Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической программы, по которым она осуществляется;

- Оценка соответствия наставнической деятельности модели и программам;
- Соответствие наставнической деятельности современным требованиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в коллективе;
- Организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении и развитии обучающихся.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности наставников работой в организации;
- 3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставнической деятельности образовательной организации критериями динамики являются:**
 - Улучшение и позитивная динамика в развитии личности наставляемого-участника;
 - Нормализация уровня тревожности; оптимизация агрессивности;
 - Повышение уровня самооценки наставляемого;
 - Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях наставнической деятельности;
 - Степень применения наставляемыми полученных знаний в профессиональной деятельности.

Сроки и этапы реализации Программы

I этап: подготовка к началу реализации программы, сентябрь-декабрь 2025

II этап: Практическая реализация программы, январь-апрель 2026

III этап: Завершение реализации программы, май-июнь 2026

Участники Программы

Наставник. Опытный педагог-профессионал (апплобнедейт различных профессиональных конкурсов, автор и ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активному участию в жизни школьного сообщества. Обладает коммуникативными навыками, хорошо развитой эмоциональностью. Возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для профессионального роста наставляемого, помогает в решении психологических и коммуникативных проблем молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, способный оказать методическую помощь в преподавании отдельных дисциплин.

Наставляемый:

1. Молодой специалист, имеющий опыт работы в сфере образования с организацией учебного процесса, взаимодействия с администрацией или родителями.
2. Специалист, находящийся в процессе адаптации к новой среде, необходимо получить представление о традициях образовательной организации.
3. Учитель, находящийся в процессе адаптации к новой среде, необходимо получить представление о традициях образовательной организации.

Механизм реализации Программы

Реализация программы наставничества в образовательной организации осуществляется последовательно, для каждого участника программы предусмотрены индивидуальные меры поддержки всех процессов.

- Привлечение ресурсов одвлляю ожазашня поддержки, пр наставников, оценки результатов наставничеств методических служб города или региона, образов опыт органиавнинетмае, торденсчурскисе центры города)

- Взаимодействие со всеми участниками и организаторами мероприятий и их представления на итоговом мероприятии

- Создать дорожную карту реализации наставничества, определить внутренние и внешние.

(психологов, методистов, представителей компас
составляющих психологического портрета и т. д.) .

Этапы реализации формы наставничества «Учитель-Учитель»

Этап Отб наставн	Этап Обуче наставн	Эта Формиров пар / гру	Этап Мотива наставн	Этап Процеду заверше взаимоде
Разработ критерии соответ запроса наставл Выбра и сформиров ба: подход по эти к наставн Прове собесед отобра наставн	Осущест я курат програм организац этом ес необход Соста програм (расска о основах ценност наставн отношен о	Прове общ: встре участ: вс отобран наставн вс наставл в люб форм (например: открытых сес «Мен Матс ког кажд наста 5-10 мин общается	Закрепли уважаемста наставн Лидер в педагогич сообщес Созда здоровой в педагог коллект способств повышен образоват воспитате	Представ конкре результ взаимодейс Тестиро провер (се открыт урок молодо специа н закреп необходимы навыков / адапта Взаимная

чтобы выявить уровень психологической готовности. Сформировать отобранных наставников. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете,	особенности общения подростков усилить коммуникативные навыки. Подобные мероприятия материальной помощи наставникам. Выбрать	наставники посещают школы, заполняют анкеты, связываются с кем-то, чтобы продолжить общение в наставничестве. Закрепить результат. Необходимо сообщить в	результаты в школе. Получите дополнительные баллы и/или административную поддержку. Возможны тиражирование авторских наставнических опыта и повышение	оценка работы наставников наставляемых посредников. Анкетирование
должны быть добровольными	формы обучения и преподавания преподавателей. Возможные форматы: семинары, специальные занятия и (наставнические сессии, конференция, встречи, опыты, тренинги, дистанционные обучающие вебинары. Кураторы показывают возможные формы взаимодействия: педагогическое обсуждение наставников, регламент и планирование результата	участники и встречи (неформальная зафиксированная сложившаяся специализация куратора. Также необходимо провести поиск наставников для тех, кто не остался. Параллельно закрепить полученные индивидуальные обсуждения, объединить запросы / вопросы	квалификационная партнерская образовательная площадка	

Вариации ролевых моделей – «Учитель – фасилитатор» могут различаться в зависимости от потребностей образовательной организации и ресурсов наставников.

- **Взаимодействие «новичок – мастер»,** классический вариант приобретения молодым специалистом необходимых (организационных, коммуникационных) и закрепление навыков.
- **Взаимодействие «зажатый – лидер»,** конкретная ситуация, когда опытный наставник может найти общий язык с учениками, «испытывающими трудности», оказывая профессиональную помощь по приобретению инициатив;
- **Взаимодействие «физик – русисту»,** в течение которого происходит обмен опытом и навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов.
- **Взаимодействие «современный – опытному»,** в рамках которого молодой учитель помогает опытному представителю освоить новые программы и цифровые навыки и технологии.
- **Взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику»,** в рамках которого опытный педагог оказывает методическую помощь (поиск пособий, составление сценария, разработка проекта).

- **Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная адаптация учащихся, «испытывающих стресс во время урочных занятий по приобретению и развитию педагогических талантов».

Основные принципы наставничества, обеспечивающие организацию сотрудничества и реализации всех задач программы следующим набором: принятие, умение слушать, умение задавать вопросы, равенство, честность и открытость.

Процесс обучения наставников должен быть частью образовательного процесса для самих наставников.

1. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам ознакомиться с основами работы, проверить свою готовность к работе перед знакомством с наставляемым. Оно влияет и на общую продолжительность работы. Первичное обучение позволяет сформулировать свои цели, интересы, ожидания для выявления и решения возможных разногласий.

2. Обучение в процессе деятельности проводится куратором, у которого появится свой опыт наставничества. Обученные наставники осознают проблему и выбрать правильное решение.

Наставников следует обучить прежде всего двум видам:

- развивающий стиль фокусировки на развитии наставляемого;

- инструментальный стиль концентрируется на решении межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого.

В процессе реализации программы куратор может использовать один из видов взаимоотношений или действующую ситуацию.

Долгосрочные положительные наставнические отношения характеризуются уважением. Обучение должно способствовать совершенствованию такого поведения. Наставники должны быть безопасным наставничеством, изучение которых должно быть обязательным.

Программа обучения наставников должна учитывать следующие аспекты:

- **Установление позитивных личных отношений с наставляемым.** Качество отношений зависит от степени уважения и доверия с поддерживающим моментом являются наиболее важным наставляемого. У него формируется чувство заботливый взрослый (помимо родителей) готов тратить свои ресурсы. Чтобы обеспечить развитие во время обучения наставники должны начать формировать организационные и коммуникативные сложности ситуациях, соответствующих возрасту семьи и др. Эффективной является обратная связь, предпочтительная форма обучения.

- **Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков.** Это может быть формирование жизненных целей, принятие решений, планирование. С помощью этих навыков наставники обеспечивают независимость, права и возможности.

- **Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами.** Обучение должно помочь наставникам решать проблемы, вопросы, волнующие детей и молодых людей.

- **Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий,** поддержка приобретения профессиональных навыков. Обучение

навыков наставника и должно содержать представ теоретических, так и практических. В качестве допмелрнотреильтнийх куратор может организо наставнических программ, так и действующих нас опытом, выявление трудностей и проблем. Такой о поджжр, которая в будущем оформится во всеросс интеграцию модели во все уровни образования, пр набор лучших практик. Дополнительные темжадня понимание возрастных, эмоциональных проблем на качеств, развитие активной жизненной позиции, р необходимых жизненных навыков XXI века и т. д.

Механизм наставнического взаимодействия

Этапы процесса наставнического взаимодействия

1. **Проведение организационной встречи** с педагогическим коллек программы информирует о необходимости наст результатах, описоьнкееетт нсыит умаоцтюд км специалист
2. **Формирование стратегии**, определение регламента будущ тематического плана кураторо-ма сптраовенжиткао мв мев обуче ния в с(тречи для обсуждения)
3. **Самоанализ и совместный анализ компетенций** наставника и наставляе программы адаптации.
4. **Реализация программы**, в течение которой проводится ко профессиональных или личностных навыков моло
5. **Оценка промежуточных итогов**: може ди про в ов формате рассмо результатов профес-но дальнинос вбйчсрпект, ме публикация.
6. **Проверка уровня профессиональной компетентности** наставляемого.
7. **Награждение и поощрение наставников баллами** за активную общест (формат на усмотрение администрации), призна особым весом в образовательной организации.

Формы контактов наставника и наставляемого (-ых)

№	Форма	Описание
1	Прямое	Непосредственный контакт с наста только в рабочее время, но и в н
2	Опосредов	Осуществление только формального рекомендаций. Лиичныепо скроендтсатквтеьн но с сводятся к минимуму
3	Индивидуа	Закрепление за наставником одног
4	Группово	Наставничество распространяется
5	Открыто	Двустороннее взаимодействие в яе м а с т о (стажера)
6	Скрытое	Наставник незаметно воздействует
7	Коллек-ти индивидуа	Наставничество над наставляемым коллектив

Организация хода наставнического взаимодействия

Главная за дэатчаанза д и р и п л о н и е гармоничных и пр наставнической паре / группе так, чтобы они бы результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре / группе включает:

- Встр-ж а у к о м с т в о ;
- Пробную рс а т б р о с ч у ю ; в
- Встр-ж а у н и р о в а н и е ;

- Комплекс последовательных встреч;
- Итоговую встречу.

Первая встреча-знакомство

Участники: к у р а т о р , н а с т а в н и к , н а с т а в л я е м ы й

Роль куратора: о р г а н и з а ц и я , н а б л ю д е н и е , п р е д с т а в л е н и

Время: 30-40 минут

Представление наставника. И с п о л ь з у я у ж е о т р е ф л е к с и р о в а н н у ю
с и л ь н ы х / с л а б ы х с т о р о н а х , н а с т а в н и к р а с с к а з ы в а

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему я хочу быть наставником?
- Мой опыт.
- Чем я могу и хочу ~~у~~**ли**~~е~~**д**~~ы~~**м**~~и~~**т**ься с наста
- Что мне важно увидеть в наставляемом?

Представление наставляемого. Н а с т а в л я е м ы й п о н е р а б н и т с я г л а в е н г ю к у з , а д а – р а с с к а з а т ь о с е б е , с в о и х п р о б л е м а х и ц е л я х н п о н я т ь к у р а т о р у в и к н ж о м а в н и к р а в л е н и и н е о б х о д и м .

Обязательные пункты:

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему мне хочется принять участие в прог ра
- Над какими вопросами / проблемами я хотел бы
- Что мне важно увидеть в наставнике?

Взаимный интерес. Куратор наблюдает за общением рядовых на сколько два конкретных человека готовы к пересечению (включая темперамент, схожие идеалы, чтобы в той или иной форме участники проговор

Описание правил взаимодействия. Куратор представляет участника наставника, описывает сроки программы и ее условия, вовлеченного в процесс общения, основанного на:

- конфиденциальности взаимодействия (и исключений)
- необходимости честной и открытой коммуникации
- личных границ взаимодействия
- обмена контактами

Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к
между ними возникло понимание, они готовы по
назначают ее время.

Пробная рабочая встреча

Участники: Н а с т а в н и к а в л я е м ы й

Роль куратора: после встречи зафиксировать ключевые

Время: по желанию дуа читайков,

Решение конкретной задачи. Наставник, являясь преподавателем, должен решить одну небольшую задачу, чтобы показать, что он знает, и чтобы показать, что он может. Это может быть беседа, совместное решение прикладной задачи / теория, совместное решение над проектом, просмотр фильма и т.д.

Рефлексия. По окончании составления и наставляемый пред куратору (возможно заполнение дневника). Эти понять, в каком направлении развиваться, какой форме отразить свои отношения. Рекомендуется – Что получилось?

- Что понравилось?
— Благодаря чему стало возможно достичь результатов?
— Что в следующем раз ~~м~~ржнмб~~у~~будет сделать по

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставимый полезны друг другу, подходят по стилю общения

доверительные отношения, получают первый результат плана.

Планирование основного процесса работы.

Участники: наставник и влюбленная пара

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому обзор организации, определить примерные сроки встречи, проконтролировать выполнение поставленной цели.

Время: 51 час.

Желания и ресурсы. Вместе с куратором пара / группа обсуждает ближайший период работы, определяет структуру, которая наставляемому в конкретную цель, результаты оценены.

Для начала наставляемый устно перечисляет 5 достижений на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений

После того, как ключевых направлений заполняется таблица ресурсы у меня получить?	Каких ресурсов не хватает достичь цели получить? желаемое?	Как измерить результат реализации Как я пойму достиг ее	Сколько нужно времени чтобы это получить?
Желание			

Цели и результаты. После встречи наставник и наставляемый совместно определяют цели и результаты, целями они будут работать на период, создать карту будущей работы. Эту карту можно вбить, чтобы иметь возможность сверяться с ней, чтобы убедиться, что все идет по плану.

Цель № 1				
Желаемый результат вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия, направления на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности будет оценено вы двигаетесь поставленной	Отметки выполнения

На этом же этапе наставник и наставляемый встречают в каком формате, чтобы достичь цели, что после каждой встречи в таблицу или в дневник свидетельствующие (или нет) о движении к цели, использовать для своей работы, для представления результатов работы пары / команды.

Результаты встречи-планирования: определены ключевые договоренности участниками наставнической программы, сроки взаимодействия, создан примерный план встреч.

Совместная работа наставника и

наставляемого **Участники:** наставник и влюбленная пара (необходимости)

Роль куратора: организатор встречи, в течение времени, обратившись к наставнику при необходимости.

Время: одна встреча, длительность – в зависимости от индивидуальной ситуации, минимум 3 месяца.

Куратор может представить наставнику и наставляемому учитывать, что встречи могут проходить в офисе наставника, так и на стороне; могут быть как практическая работа над проектом.

+р а б о т а + р е ф л е к с и я .

Любая встреча не может длиться менее часа, формате переписки возмещаются/не возмещаются случаи фиксации).

Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению последней встречи. Подростку будет проще раск
говаривать о проблемах и знакомом, а наставник
наставляемый и чему в этот раз можно будет по

Следующие 40 минут посвящены непосредственному разбору кейса, посещение ежесемейного собрания, и на будущее. Последние 10 минут отводятся на обсуждение и наставляемый и наставник могут ответить на сл (дневник) :

- Приблизились ли мы сегодня к цели?
- Что сегодня получилось хорошо?
- Что стоит изменить в следующем раз?
- Как я сейчас себя чувствую?
- Что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в неделю, если речник не оговорит иное. Для остальных связанных с необходимостью согласовать график время и сроки устанавливаются по соглашению сто

Итоговая встреча

Участники: н а с в т н а и н к а , с т а в л я у е р м а ы г ъ о , р .

Роль куратора: организовывать проведение страниц, анализ результатов участия участниками их работу в программе наставничества (индивидуальную), собрать информацию о результатах работы наставников (баллов) (используются для рейтинга наставников) и участников о продолжении взаимодействия в ра...

Время: 1,5 ч а с а .

Куратор уточняет примерный срок завершения поставленных целей, совместно выбирается удобный вариант. Среди вопросов, ответы на которые должны быть результатов работы, должны быть следующие:

- Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
- Каких результатов вы достигли?
- Чему вы научились друг у друга?
- Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы довольны?
- Как вы изменились?
- Что вы поняли про нас/я в процессе общения?
- Чем запомнилось взаимодействие?
- Есть ли необходимость продолжать работу вместе?
- Хотели бы вы стать наставником/продолжить работу?

По окончании встречи куратор собирает заглавную форму, где фиксирует все сведения о встрече, и передает ее в канцелярию. Там же фиксируется дата и время встречи, а также фамилия куратора, который проводил встречу.

Завершение программы наставничества

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой программы в целом, в формате личной и групповой публичного мероприятия для популяризации пранаставников. Этап предназначен не только для комфортного выхода наставника и наставляемого, но и для

продолжения в ситуации плавления в новый этап отношений неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар/групп.

Куратору предлагается тщательно координировать взаимодействие и осуществлять его оценку. И в завершении взаимодействия, должна сопоставлять к формальной оценке организмы и привлекаться стороны.

При благополучном завершении взаимодействия отметить вклад наставника и наставляемого в процесс, подготовиться к завершению взаимодействия и отпущения.

При желании наставники могут продолжить сотрудничество. Тогда образовательная организация может пригласить наставника в рамках программы.

Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы образовательного учреждения.

Второй уровень – общая встреча всех наставников в наставнических отношениях в рамках данной программы организации. Задания правительственной групповой рефлексии вдохновить участников успехами друг друга и организации. Эта встреча поможет каждому немного отстраниться от рамки, обогатиться опытом других участников, наставничества как более масштабного движения.

Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик.

Третий уровень – проведение открытого мероприятия (фосфорное подведение итогов программы наставничества). Представление лучших практик наставничества за конкретными командами и участниками. В жюри могут войти: организаторы, представители предприятий и образовательных учреждений, родительского комитета и педагогического сообщества. Результаты голосования жюри, а также представленные проекты и лучшие наставники, получающие отделение, необходимо пригласить следующие возможные цели:

- Обучающихся и сотрудников образовательной организации;
- Выпускников;
- Друзей и близких наставляемых;
- Представителей социальных партнеров образовательной организации;
- Специалистов и волонтеров, участвовавших в реализации программы;
- Журналистов региональных СМИ и лидеров мнений;
- Представителей органов власти и т.д.

Для наставников мероприятие будет общим мотивирующим к ее продолжению. Наставляемым через публичную презентацию своей истории. Открытого праздничного мероприятия может усилить повысить ее престиж среди потенциальных партнеров, спонсоров, обогатить образовательную среду обучающихся.

На сайте образовательной организации и на ресурсах создать раздел «Ресурсный центр наставничества».

командами успешные кейсы, а также создать виртуальные достижения и профессиональных сфер.

Долгосрочная цель — привлечь внимание к программе людей, привлечь потенциальную аудиторию.

Результаты этапа: достигнуты цели наставничества, реализованы наставнические практики, привлечение внимания общества к образовательным инициативам, запущен процесс пополнения базы.

Система стимулирования участников наставничества:

- Публичная похвала, награждение грамотами,
- Направление на курсы повышения квалификации
- Благодарность в приказе
- Привлечение педагога к работе в творческой группе
- Направление на семинары и конференции
- Фото на стенд «Лучший в профессии»
- Выдвижение на конкурсы
- Помощь в обобщении опыта и подготовке сообщений
- Материальное стимулирование

Мониторинг программы наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности — это процесс хранения и использования информации об этой деятельности, ориентированная на улучшение управления деятельностью. Организация систематического мониторинга должна четко представлять, как происходит процесс взаимодействия в наставничестве, какова динамика удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из:

- 1) качества реализации программы наставничества
- 2) мотивации участников, профессионального роста, положительная динамика образовательных результатов.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (диагностику) реализации программы наставничества, сильных и слабых сторон. Мониторинг помогает отследить качественное изменение образовательной деятельности наставника, педагогов, подопечных, социального благополучия организации, профессиональное развитие педагогов в сферах.

Цели и задачи. Мониторинг процесса реализации программы наставничества имеет следующие ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества
2. Оценка эффективности и полезности программы наставничества для профессионального благополучия внутри учебной организации/внутри

Среди задач, решаемых данным мониторингом, — участие участников и кураторов (методы анкетирования, интервью, наблюдение за процессом наставничества, кейсы, личные истории, описание особенностей взаимодействия наставника и подопечного, эффективного наставничества; контроль показателей благополучия; анализ динамики качества жизни участников, показатели).

По результатам опросника аналитический отчет прилагается в приложение 4. Аббревиатура SWOT

- S – Strengths (сильные стороны)
- W – Weaknesses (слабые стороны)
- O – Opportunities (возможности)
- T – Threats (угрозы)

SWOT-анализ это удобная, универсальная методика спланировать процесс развития программы. Она которая отражает 4 выделенные области: сильные стороны, слабые стороны, возможности и угрозы реализации программы.

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

Сильные и слабые внутренние факторы являются внутренними факторами, которые касаются непосредственно организации. Сбор данных для анализа осуществляется с помощью SWOT-анкет. Анкета содержит открытые вопросы, за которыми следуют варианты ответов. В данном этапе выбран метод анкетирования т.к. унифицированном виде отражает глубокую и активную оценку участника. Обусловлено это характером программы. Проводить и анализировать куратору программы.

Ожидаемые результаты. Результатом успешного мониторинга программы наставничества, которая позволит выявить качественные показатели социального расхождения между ожиданиями и реальными результатами.

Среди оцениваемых результатов:

- Сильные и слабые стороны программы наставничества
- Возможности реализации и угрозы ее реализации
- Процент посещения творческих кружков, спортивных мероприятий
- Процент реализации образовательных и культурных учреждений и совместно с представителем предприятия
- Процент учеников, успешно прошедших профессиональную подготовку
- Количество собственных профессиональных работ практик молодого специалиста.

Мониторинг влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить рост компетенций, профессиональный рост учащихся образовательных результатов и личностных качеств. Мотивационных и карьерных сфер, увлечений учебной и профессиональной успешности (Приложение 5). Основываясь на результатах данного этапа, мониторинг рациональной адекватности в формировании личности.

Процесс мониторинга влияния программ на первый из которых осуществляется до прохождения программы. Создается система от наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели и задачи

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик эффективного формирования личности наставника
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, заинтересованы участники образовательного процесса, практическое обоснование наставничества, личности наставника; экспресс-выдвижения описанных выше требований к личности эффективного наставника. Эффективностью предлагаемых и внесение корректировок в соответствии с результатами образовательного процесса «на входе» и «выходе».

Ожидаемые результаты. Результатом мониторинга является динамика:

- Развития гибких навыков, для гармоничной личности;
- Уровня мотивированности и осознанности участников профессионального образования;
- Степени включенности обучающихся в образовательный процесс;
- Качества адаптации молодого специалиста к условиям работы и удовлетворенности педагогов собственной профессиональной психологического климата в школе.

Все это позволит подтвердить эффективность участия в проекте, спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другими результатами анализа и внесенные на их основании корректировки объединены участниками образовательного процесса.

Среди оцениваемых результатов

- Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- Успеваемость обучающихся по основным предметам;
- Уровень сформированности гибких навыков;
- Уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- Удовлетворенность профессией (для педагогов);
- Психологический климат в педагогическом коллективе.

План реализации Программы

№ п/п	Мероприятие	Сроки / место проведения	Результат	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества				
1.	Административное совещание по коррективному методу (целевой модели наставничества МБОУ «СШ №40».	Август 2025г.	- Организация и распределение ответственности; - Определение функций наставничества образовательной организации; - Назначение куратора.	Директор школы, заместители директора
2.	Работа группы по формированию пакета нормативных документов	Август-сентябрь 2025г.	- Положение о наставничестве; - Программа наставничества «Учитель-Учитель»; - Приказ	Куратор
3.	Заседание методического совета «О программе наставничества МБОУ «СШ №40»	Август 2025г.	- Корректировка программы; - Программа наставничества	Методический куратор
4.	Заседание методического объединения «Методы наставничества для	Сентябрь 2025г.	Повышение компетенций педагогов в целях, формах наставничества	Заместитель директора МР, куратор

	организационно-образовательной деятельности общеобразовательной программы		ожидаемых результатов	руководителем методического объединения
5.	Прохождение административной командой курс повышения квалификации по теме «Организация условий внедрения методических моделей (целевая модель наставничества в образовательной организации)	В течение года	Развитие актуальных профессиональных компетенций педагогов на уровне, обеспечивающее поэтапное внедрение «Методической модели наставничества» обучающимися	Заместитель директора школы по учебно-воспитательной и методической работе
6.	Обновление страниц «Наставничества» на сайте с размещением локальных актов, программ	Сентябрь - октябрь	Информационно-методическое сопровождение реализации программы наставничества	Куратор административной работы на сайте
7.	Педагогическое сопровождение «Наставничества» в современных условиях управления образовательной организацией	ноябрь - 2025 г.	Информирование педагогов о сообществе образовательных организаций, о механизмах реализации программы наставничества	Директор школы, куратор
8.	Разработка методических и диагностических материалов	Сентябрь - ноябрь 2020 г.	Комплект материалов для формирования базы наставничества, наставничества, обучения наставников, проведения промежуточного контроля	Заместитель директора по МР, куратор
Формирование базы наставляемых и наставников				
9.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в наставничестве. Анализ полученных данных	Август 2025 г. Ежегодно	Перечень желающих наставничества	Куратор педагогической работы
10.	Сбор дополнительной информации о запросах наставников, о результатах деятельности наставничества, о методической поддержке	Август 2025 г. Ежегодно	Дополнительная информация о результатах профессиональной деятельности наставничества	Куратор педагогической работы, заместитель директора
11.	Анализ полученных данных о наставничестве	сентябрь 2025 г. Ежегодно	Оценка участия наставников в формировании базы наставничества	Куратор педагогической работы, заместитель директора
12.	Проведение работы среди потенциальных наставников, принять участие в наставничестве. Анализ полученных данных	сентябрь 2025 г. Ежегодно	Перечень потенциальных наставников	Куратор педагогической работы
13.	Анализ заполнения потенциальных наставников, сопоставление анкетными данными	сентябрь 2025 г. Ежегодно	Оценка участия наставников в формировании базы наставничества	Куратор педагогической работы, заместитель директора

Отбор/ выдвижение и обучение наставников				
14.	Проведение с наставн	Сентябрь 2025г . Ежегодно	- Отбор / выдви наставн - Прикоб утвержд реестра наст	Куратор
15.	Подгото материалов для наставнической	Август сентябрь 2025г .	- Компл памя сценар встреч , тетради	Куратор
16.	Разрабо прогр обучени настав (корректировк	Сентябрь 2025г . Ежегодно	- Прикоб органи обучен настав спед аго г утверждс план и психоло графий обуч настав	Куратор
17.	Обучение настав з а н я « Н а й с т а в н и ч е с к о е З а ч е м ? » « M E N T O R S E T — у н и к а л н ы е т е х н о л о г и и д л я н а с т а в н	Сентябрь октябрь 2025г . Ежегодно	- Повышение ком настав	Куратор педагог психоло
Формирование наставнических пар / групп				
18.	Организация гру наставников и н Анкетирование п завершения групп	Сентябрь 2025г . Ежегодно	Изучени предпо наставников и	Куратор педагог психоло
19.	Анализ анкет гр встречи и соеди наставников и н пары / группы	Сентябрь 2025г . Ежегодно	Формиро пар / г наставн а н с и т а в л я е т с я	Куратор педагог психоло
20.	Информирование сложив ш и р а ж / г р у п п	Сентябрь 2025г . Ежегодно	Закрепл пар / г приказом дирек	Куратор
21.	Круглый стол «Н наставляемые: н	Октябрь 2025г . Ежегодно	Проведение перн организ а ц и и в стр наставника и н	Куратор
22.	Обеспечение психологическог сопровождения н	Постоя	Продолж по и наставн н сформировавшим	Педа-гог психоло
Организация и осуществление работы наставнических пар / групп				
23.	Проведение р о б о т у с н а с т а в л я е м о г о рабоче й , в стреч наставляемого	Ноябрь 2025г . Ежегодно	Уточне пред наставн в соотве с за про наставл	Куратор
24.	Проведение-е в стр планирования ра процесса в рам наставничества наставляемым	Октябрь 2025г . Ежегодно	Разраб пла наставн и гр проведения	Куратор
25.	Регулярные в стр и наставляемого с	Октябрь 2020г . Ежегодно	Реализ пла наставн	Куратор педагог психоло
26.	Проведение ра б о т наставниками	Ноябрь 2025г . Ежегодно	Определение обратн свя о участн прогр наставн	Куратор

27.	Организация текущего контроля достижений планируемых результатов наставничества	декабрь 2025г - май 2026г . Ежегодно	Фиксация промежуточных результатов наставничества в взаимодействии	Куратор руководит методическим объединением
28.	Проведение консультаций наставничества	Постоянно	Оказание помощи наставникам	Куратор заместителю директору МР, психологу
Завершение наставничества				
29.	Проведение групповых заключительных парных групповых наставничества	Май 2026г Ежегодно	Проведение	Куратор заместителю директору МР
30.	Проведение итоговых диагностических	Май 2026г Ежегодно	Оценка участия в заданных программах	Куратор педагогический психолог
31.	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы наставничества	Май 2026г Ежегодно	Анализ результатов реализации программы наставничества	Куратор заместителю директору
32.	Организация итоговой наставничества наставников для обобщения результатов мониторинга эффективности	Май 2026г Ежегодно	Определение перспектив дальнейшей работы в программе	Куратор заместителю директору МР
33.	Заседание методического совета «Результаты реализации программы наставничества»	Май 2026г Ежегодно	Оформление итогов совместной работы в рамках программы наставничества	Куратор заместителю директору МР, руководит методическим объединением
34.	Проведение торжественного мероприятия подведения итогов реализации программы наставничества награждение лучших наставников «Наставник года»	Май 2026г Ежегодно	Информирование педагогического коллектива о результатах реализации программы наставничества. Приказом поощрения участников наставничества. Благодарственные письма партнерам	Куратор руководит методическим объединением
35.	Публикация результатов реализации программы наставничества на сайте образовательного учреждения	Май - август 2026г . Ежегодно	Популяризация лучших практик применения наставничества в образовательной среде	Куратор заместителю директору МР, руководит методическим объединением
36.	Внесение данных о реализации программы наставничества наставников наставничества	июнь Ежегодно	Формирование долгосрочных наставничеств успешных завершающих программу наставничества	Куратор

37.	Анализ достигну результатов по реализации прог	Август 8г.	Определ персп дальней разв наставн обновление пр	Куратор замести директо МР
-----	--	------------	---	-------------------------------------

Использованные источники

1. Методология (целевая модель) наставничес
осуществляющих образовательную деятельность
тель в общеобразовательным и программам средне
том числе с применением лучших практик о
Министерство просвещения Российской Феде
социального капитаьсат виа »л,р ед01р9игн.и,м а2т3е2л
2. Национальный ресурсный центр «Ментори», [эл
<https://www.mentori.ru/new>
3. Материалы курсов повышения квалификтациин е п
условия внедрения методологии (целевой мо
организаАаУц д П О , ЖОМ Ар О Институт разви 2 ю 2 0огб.разовани

Ценности наставничества

1. Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои векторы развития.
 2. Наставник является примером жизни, поведения.
 3. Наставнические отношения формируются в условиях диалога.
 4. Наставник ориентируется на близкие, достижимым долгосрочную перспективу и будущее.
 5. Наставник предлагает своим подопечным и желаний указывает на риски и противоречия.
 6. Наставник не навязывает наставляемому собственное развитие у наставляемого своего индивидуального.
 7. Наставник помогает приобрести новые навыки, умения.
 8. Наставник по возможности оказывает наставляемому поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет.
 9. Наставник по согласованию с куратором мероприятия, направленные как на достижение целей, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
 10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, субординации и функции.
 11. Наставник может быть инициатором завершения проекта.
- приложить все усилия по сохранению доброкачества

* Список исключений, информация которых не должна быть передана наставнику:

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой психологического насилия;
- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в употребление наркотиков, алкоголя;
- если наставляемый сообщит (или его поведение свидетельствует о угрозе), способной нанести вред жизни и здоровью.

2. Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение
2. Не критикую ситуацию
3. Не обвиняю, а поддерживаю
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором
7. Не утверждаю, а советуюсь
8. Не отрываюсь от практики
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственности, отвечаю за наставническое взаимодействие и программу, с которой работаем
10. Не разглашаю внутреннюю информацию

Наставничество – это отношение всех участников к делу и к семье. Суть наставничества заключается в создании взаимоотношений, в которых ребенок / подросток чувствует себя личностью и что он имеет значение для общества. Помните, что вы должны являться позитивным примером и защитником вашего наставляемого!

3. Пять принципов успешного наставника

№ п/п	Принцип	Содержание принципа
-------	---------	---------------------

1	Принцип ува	Проявлять уважени Ценить труд о Быть логичным в с Быть преданным своему д
2	Принцип вза	Быть уверенным в своих уб Указыва на правл подопечными бы сконцентрированными на Говорить открыто и искренне, Подстраиваться под культу Узнать своих подопечных
3	Принцип до в	Постоя демонстрир подопе св компетентност Быть честным, сл
4	Принцип в до	Укреплять у подопечных достижение ус
5	Принцип эф коммуникаци	Говорить убедител Научиться слушать

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью – быстро переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью – считает верной первую пришедшую критику, рассматривает предложение и суждение, только взвесив все «за» и «против»;
- коммуникативными – способно прямо и ясно говорить о сложных вещах, открыт и искренен при общении;
- толерантным – не противостоит мнениям, взглядам и поведению, неприемлемым для наставника;
- эмпатичным – способен понимать чувства других, с пониманием и без осуждения. Чрезмерная эмоциональная отзывчивость может мешать подросткам, которые могут манипулировать этим противоречащих изначальным обговоренным;
- рефлексивным – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной – умеет сохранять функциональность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации, так и в процессе саморегуляции.

Мотивация бытующих в жизни ключевых вопросов отбор
этапов. Несмотря на то, что наставническая ра
участников, обогащать картину зная ж
токсичной для доверительных отношений. Курато
ответы наставников, а также подтолкнуть их к

5. Хочу аз в и т ь с в о е м ы ш л е н и е , о б щ а я с ь с п о д р о с т к а

Сфера умений	Что я знаю и	Что я умею д
Отношения		
Карьера		
Финансы		
Саморазвитие		
Увлечения / Р		

Все предыдущие этапы, разобранные куратором бытфинализированы через рефлекссию. Каждый на котором должен по возможности креативно, но п

Я умею договариваться с людьми, атеропивоусш
коммуникации даже с самыми упрямыми. Могу на
нагрубить, искать подходы к сложным собеседникам
в образовании. Я так экзамены пару раз сдавал! 2.

Могу четко распланировать день, неделю и год т семье. Важно будет показать подростку, что не все работе. Будем целыми, м оуприетдьяся тьт, а всиктоьлько на секрет-мн а й ж мента расскажу на примерах.

Помимо определения своих сильных-основных навыков и наставляя **мастера** и **инструменты** необходимы умения, принципы и эффективно передать собственный опыт. Куратору нужно проверить, обладает ли наставник способностями **можно** сравнивая модель поведения наставника (Манифест наставника), а также используя ролевые

- Активное слушание
- Отсутствие авторитарного подхода
- Организованность и адекватное целеполагание
- Структурность речи
- Ответственность и оперативность
- Позитивный взгляд на вещи и активность

К у р а т о р м о ж е т з а д а т ь н а с т а в н и к у / г р у п п е н а с т а в н и к а п о ш к а л а м :

- вовлеченность ж (включать на место-проявляя эмоции эмпатию)
- ответственность (нигде не последствие) авторитарно-материнское (материнское уверен в единственной в открытии диалогу и обсуждению)
- уместная настороженность (поддержка наставника к границам, контролирует ситуацию, проявляя уважение. Наставник может быть рекомендован к работе без образовательных ресурсов к процессу, если наби Самы вопросы для проверки являются классическими подростками / студентами, и их предварительно максимальным. полез

Блок общения

- Если наставляемый не прав, но не хочет этого
- Если наставляемый не хочет отвечать, развивать
- Нужно ли это сделать?
- Если наставляемый ермачук (термин) не спешит? Каким образом?
- Если наставляемый не соглашается (родители, учителя) буду делать?
- Если в процессе работы над совместным проектом сообщу ему об этом?
- Если наставляемый нивелирует мой опыт, как я Буду ли я это делать?

Блок организации

- Если я опаздываю на встречу, как мне об этом
- Если наставляемый саботирует дискуссию и нашу работу
- Если наши встречи не приводят ни к каким результатам
- Сразу ли обратиться к куратору или сначала обс
- Если наставляемый-то ообщив на конном, что я буду
- Если наставляемый хочет изменить иже, как же я его о нем?

Этап 2.2 Ролевые ситуации

Куратор программы может разделить группу на некоторые ролевые ситуации, а что больше поощряет, так же заранее подобрать возможные аргументы для диалога

Ситуация 1.

Наставляемая Оля слишком эмоционально относится к отличницам, и приняв суждение о ее односторонней правоте, не хочет ничего обсуждать. Что вы будете делать?

Ситуация 2.

Наставляемый Степан уже в третий раз пропускает сообщения. Вконт его не отпускают с подработкой? Как решите проблему? Будете ли ее решать?

Ситуация 3.

Наставляемая Вероника, студентка старших классов, руководительница дуэтов, не реагирует на тех, кто пытается реагировать на негатив? Сообщите ли классному

Ситуация 4.

Наставляемый Артем при выполнении работы на начальном этапе новый подход, что вы будете делать?

2.2. Знакомство наставника с алгоритмом работы

В данном разделе кратко представлена структура встреч. Куратор присутствует на некоторых из

желания со стороны наставника или наставляемого функции, помогает участникам программы создать прогрессом отношений, фиксировать успехи, рефлексировать.

Этап 1. Знакомство наставника и наставляемого Участники:

куратор, наставник, наставляемый, Роль куратора наблюдение, представление-40 минут участников Время: 30 минут

1.1. Представление наставника

Используя уже отрефлексированную информацию о себе. Задача 1. Оценка личностных ресурсов (ав), для себя рассказывает наставляемому о себе. Обязательные вопросы:

- Кем занимаюсь?
- Почему я хочу быть наставником?
- Мой опыт
- Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым
- Что мне важно увидеть в наставляемом

1.2. Представление наставляемого

Наставляемый не обязан «понравиться» наставнику. Проблема и цели на текущий момент, если есть, наставнику в каком направлении необходимо вести работу.

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему мне хочется принять участие в программе
- Над какими вопросами / проблемами я хотел бы поработать
- Что мне важно увидеть в наставнике?

1.3. Взаимный интерес

Куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого. Конкретных человека готовы работать друг с другом. Темперамент, схожие сферы деятельности, интересы. Необходимо, чтобы в той или иной форме установились взаимные интересы.

1.4. Описание правил взаимодействия

Куратор представляет участникам манифест и координатор (если известны заранее), важность ответственности на доверии. Отражаются темы:

- конфиденциальности взаимодействия (и исключений)
- необходимости честной и открытой коммуникации
- личных границ взаимодействия
- обмена контактами

Результаты этапа: наставник и наставляемый готовы к взаимному сотрудничеству. Между ними возникло понимание, они готовы поставить задачи на время.

Этап 2. Первая рабочая встреча

Участники: наставник, наставляемый

Роль куратора: после встречи зафиксировать итоги встречи

Время: по желанию участников, до часа

2.1. Решение конкретной задачи

Наставник, исходя из первой встречи, предлагает конкретную и прикладную задачу, чтобы продумать. Может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, прикладной задачи / теста. Совместное посещение фильма и т.д. для первой встречи лучше не использовать.

2.2. Рефлексия

Результаты этапа: определены ключевые договоренности программы, поставлены цели и определены сроки встреч.

Этап 4. Встречи наставника и наставляемого

Участники: наставник, —приснабжающийся куратор

Роль куратора: организаторская функция, проведение связи, консультирование наставника при возник

Время: одна встреча в неделю, длительность встречи от 10 до 30 минут, в зависимости от сложности индивидуальной ситуации, минимум 3 месяца.

Куратор может представить наставнику универсальную формулу, что встречи могут проходить в образовательных учреждениях наставника, так и на стороне; могут быть оформлены практическая работа над проектом. В этом случае структура и план действий, но, тем не менее, + рефлексия.

Любая встреча не может длиться менее часа, в формате переписки в социальных сетях / созвон фиксируются).

Первые 10 минут встречи — беседы о состоянии дел, последние 10 минут — рефлексия. Подростку будет проще рассказать о том, что происходит, а наставник наставляемый и чем будет заниматься в работе.

40 минут посвящены непосредственной работе: мероприятия, работа над проектом, любая иная

Последние 10 минут отводятся на обсуждение встречи. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (дневник):

- приблизились ли мы сегодня к цели?
- что сегодня получилось хорошо?
- что стоит изменить в следующий раз?
- как я сейчас себя чувствую?
- что сказать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в неделю. Если речь идет о формате «участник — наставник», то для остальных участников необходимо согласовать формат встреч. Для остальных участников устанавливаются по соглашению с наставником цели, поставленные в начале работы, и их дальнейшие действия.

Этап 5. Итоговая встреча

Участники: наставник и наставляемый, куратор

Роль куратора: организовать встречу, провести с участниками их работу в программе наставничества (индивидуальную), собрать информацию о результатах работы (используются для рейтинга наставников и участников о продолжении взаимодействия в рамках 1, 5 часа).

Куратор уточняет у участников порядок достижения целей, совместно выбирается удобный формат вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы в результатах работы, должны быть следующие:

- что самое интересное было в взаимодействии?
- каких результатов вы достигли?
- чему вы научились друг у друга?
- оцените по десятибалльной шкале, насколько вы

– как вы изменились?
 – что вы поняли про себя в процессе общения?
 – чем запомнилось взаимодействие?
 – есть ли необходимость продолжать работу вместе?
 – хотели бы вы стать наставником/продолжить работу?
 По окончании встречи куратор собирает заполненные
 форме анкеты и помещает их в папку программы.
 Также куратор сообщает место и время проведения
 лучших команд и наставников и просит тандем
 работы, а также материалы для кейса, на основе
 по возможности, в базу успешных наставнических

Результаты этапа: тандем/группа достигли своих целей,
 завершены качественным образом и отразились на
 благодарности, планируется (или нет) продолжение
 ценность ресурса наставничества и вошли в
 достижения группы и наставника, начата подготовка

Приложение 3

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие
 (при опыте работы от 0 до 3 лет) с участниками в области
 располагающим ресурсами и навыками специалистов
 поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?

2. Если да, то где?

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

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно впечатляет в Вас _____

15. Как часто Вы ожидает по развитию конкретных (посещение и ведение отк вебинары, участие в конк	Очень част	Част	Редк	1-2 раз	Никог а
---	------------	------	------	---------	---------

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

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой настав

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах следующие показатели, выходящие.

3. Ожидаемая эффективность наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно мероприятия (знакомство местом, должностными обя	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

к в а л и ф и к а ц и о н н ы м и т р е б о в										
6. Ожидаемая профессиональная и должн	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как х	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как х	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество ра	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая ясность наста	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень уд	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
 13. Что ожидается для Вас в программе? _ _ _ _ _

14. Как часто Вы собирае	Очен	Част	Редк	1-2 р	Нико
по развитию конкретных п	част				а

15. Р а д ы л и В ы у п р а с т р а в л я е т ь с ь а в т а в н и ч е с т в а ? [да / не

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие педагогов с опытом работы от 0 до 3 месяцев или с более опытным и располагающим ресурсами и навыками для оказания разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?

2. Если да, то где? _ _ _ _ _
 Оцените в баллах с 1 по 10, насколько Вам понравилась программа.

3. Эффективность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было наставничеству?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных (знакомство с коллективом, должностными обязанностями, требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы для профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас конкретные профессиональные мероприятия (открытые уроки, 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 в целом	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Ощущение поддержки от нас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались	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 / что хотелось бы?

17. Как часто проводились конкретные профессиональные мероприятия (знакомство с местом, должностными обязанностями, квалификационными требованиями, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участие в программе?

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе на следующий год?

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?

2. Если да, то где?

Оцените в баллах с 1 по 10, в зависимости от степени удовлетворенности.

3. Эффективность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать наставничеству?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удавалось проводить мероприятия (знакомство с местом, должностными обязанностями, квалификационными требованиями, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый способен применить теоретические знания	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый способен применить практические навыки	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профориентации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в программу	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались	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 / что хотелось бы?

16. Как часто проводились конкретные профессиональные мероприятия (знакомство с местом, должностными обязанностями, квалификационными требованиями, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участие в программе?

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе на следующий год?

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

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

Личностная оценка наставника

Всего участников

Из них:

Довольны совместной работой

Характеристики	Количество участников, отметивших ее
Понравилось участвовать	
Хотели продолжить наставничество	
Появилось желание посещать дополнительные занятия	
Стали интересоваться новой информацией, дополнительно читать книгу или статьи	
Появилось желание реализовать собственные проекты	
Возрос интерес к одной из тем	
Появилось желание приобрести дополнительные навыки	
Появилось желание реализовать собственные идеи	

Личностная оценка наставника

Всего участников

Из них:

Довольны совместной работой

Характеристики	Количество участников, отметивших ее
Достаточность знаний об университете	
Понравилось участвовать	
Хотели бы продолжить работу	
Возрос интерес к одной из тем	
Появилось лучшее понимание своего будущего	
Появилось желание реализовать свои идеи в области	

Анкета куратора

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z=x-y)	Значение в процентах (z/x*100)
1. Количество ученических кружков, объединения, секции				
2. Количество успешно образовательных и культурных мероприятий				
3. Число подростков, с которыми проводились консультации психолога и психоневролога				

4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с психологической незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы			
5. Число собственных педагогических профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста			
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников			
7. Число студентов, поступающих на факультеты и направления			
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера			

Приложение 5

Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества

Первый этап (до начала работы)	Второй этап (по окончании)
Возраст (соцдем)	Возраст (соцдем)
Как долго работаете в этой сфере	нет
Предмет, который вы преподааете	нет
Самооценка	Самооценка
Профессиональное выгорание	Профессиональное выгорание
Ролевая модель	нет
Метанавыки (soft skills)	Метанавыки (soft skills)

Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо-Рубинштейн

Данная методика направлена на изучение самооценки (далее описание шкал для учащихся)

Стимульный материал методики представляет собой шесть шкал: шкалу удовлетворенности школой, шкалу понимания будущего, шкалу счастья, шкалу посещения школы, шкалу оценки желания высокой школы, шкалу оценки собственного будущего. Участнику необходимо отметить точку на шкале, где нижняя точка указывает на «самый несчастливый момент», а верхняя точка указывает на «самый счастливый момент».

Инструкция:

Перед тобой находится 6 шкал. Оцени, и поставь точку на нужную точку относительно шкалы.

- 1 шкала – «успешности», где самая верхняя точка означает «самый успешный момент», а нижняя точка означает «самый неуспешный момент»;
- 2 шкала – «удовлетворенность собой», где самая верхняя точка означает «самый счастливый момент», а нижняя точка означает «самый несчастливый момент»;
- 3 шкала – «понимание собственного будущего», где самая верхняя точка означает «самый счастливый момент», а нижняя точка означает «самый несчастливый момент»;
- 4 шкала – «счастья», где самая верхняя точка означает «самый счастливый момент», а нижняя точка означает «самый несчастливый момент»;

- 5 шкальное эмоциональное состояние при посещении означает «я с удовольствием хожу в школу»;
- 6 шкала: «я хочу хорошо учиться в школе», а нижняя «я не хочу учиться».

Процедура. Стимулы предъявляются на табличках или на экране компьютера. Участнику необходимо переместить маркер на шкале, соответствующий оценке. Оценка переводится в баллы. Каждому участнику выданы инструкции. В исследовании использовались следующие стимулы:

Методика оценки уровня развитости метапредметных навыков

Инструмент разработан компанией Скиллфоллио для оценки критического, креативного мышления, грамотности, эмоционального интеллекта.

Стимуляция – 21 утверждение, которые участнику необходимо оценить по показателям метапредметных навыков.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно друг за другом на белом фоне экрана так, что участник видит только утверждение. Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа.

Инструкция. Внимательно прочитай каждое утверждение и ответь на него, исходя из своего опыта. Выбери наиболее подходящий вариант ответа: «да», «не знаю», «нет».

Варианты ответов: нет / иногда / да.

1. Мне не надо много знать, чтобы понять, как что-то работает.
2. Чтобы быстро решить задачу, я самостоятельно ищу информацию.
3. Я всегда уточняю информацию, которую слышу и читаю.
4. Мне трудно найти новые привычные вещи.
5. Я считаю, что мое мнение важнее, чем мнение других.
6. Мне нравится говорить комплименты и подбадривать других.
7. Я привык внимательно слушать, что мне говорят.
8. Я часто понимаю, почему человек агрессивен.
9. Я предлагаю свои решения к решению проблемы.
10. Когда мы спорим, то я всегда стараюсь найти компромисс.
11. Анализируя ситуации, я стараюсь рассмотреть все стороны.
12. Я часто пользуюсь интернетом, когда хочу что-то узнать.
13. Мне интересно обобщать информацию, которую я получаю.
14. Я могу изменить свое мнение, если мне убедительно покажут.
15. Я не перепроверяю то, что говорят или пишут.
16. Считаю, что лучше всегда оставаться в стороне, чем вмешиваться.
17. Я четко понимаю свою роль в командной работе.
18. Мне комфортнее общаться с друзьями в чате, чем лично.
19. Я научился сохранять самообладание в ситуациях стресса.
20. Я собираю целую группу, чтобы решить сложную задачу.
21. Считаю, что нельзя решить сложную задачу в виртуальном мире.

Подсчет результатов. Данные ответов испытуемых укладываются в следующие диапазоны:

- Совпадения с прямой шкалой: 0-5 баллов; 6-10 баллов; 11-15 баллов; 16-20 баллов; 21-25 баллов; 26-30 баллов; 31-35 баллов; 36-40 баллов; 41-45 баллов; 46-50 баллов.
- Совпадения с обратной шкалой: -26 до -1 баллов; -2 до -35 баллов; -36 до -41 баллов; -42 до -46 баллов; -47 до -50 баллов.

Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике «Самооценка психики», предназначенная для определения уровня тревожности, стремясь альтернативными вариантами ответов. Методика определяет уровень тревожности (низкий уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. «Ниже тебе предлагается описание различных состояний, насколько оно присуще тебе и выбери один из вариантов ответа».

1. Совсем не подходит
2. Бывает, но изредка
3. Часто бывает

Стимуляция – 10 утверждений:

- Я не чувствую уверенности.
- Из-за пустяков я краснею.
- Мой сон беспокоен.
- Я легко впадаю в уныние.
- Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не наступили.
- Меня пугают трудности.
- Я люблю копаться в своих недостатках.
- Меня легко убедить.
- Я мнительный.
- Я с трудом переношу время ожидания.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно на белом фоне на экране так, что участник видит только один стимул. Необходимо нажать клавишу «Да» или «Нет» в ответ на утверждения: «совсем не подходит», «иногда бывает», «часто бывает».

Подсчет результатов

- состояние «тревожность» отсутствует; 0-7 баллов
 - бывает, но изредка; 8-14 баллов
 - совсем не бывает; 15-20 баллов
1. 0-7 баллов – тревожность отсутствует;
 2. 8-14 баллов – тревожность среднего уровня;
 3. 15-20 баллов – высокая тревожность.

Опросник «Профессиональное выгорание» (ПВ) (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова)

Методика, основанная на опроснике национально-культурной адаптации «Высшая школа экономики».

Инструкция: цель данного исследования состоит в том, чтобы выявить, возникают ли у специалистов педагогической профессии чувства и переживания, связанные с работой. Если вы согласны с утверждением и решите, чувствуете ли вы себя так, как описано, то выберите один из вариантов ответа: «никогда не было такого чувства», «иногда бывает», «часто бывает».

1	Я чувствую себя эмоционально	0123456
2	К концу рабочего дня я чувств	0123456

3	Я чувствую себя усталым(ой), и дтир анбао ту	0123456
4	Я хорошо понимаю каждого моего нахожу к каждому свой подход	0123456
5	Я общаюсь с моими учениками эмоцией, и стремлюсь свести о	0123456
6	Во время и поуиствуюясеийя яв настроении и эмоционально во	0123456
7	Я умею находить правильное р ситуации с моими учениками	0123456
8	Я чувствую угнетенность и ап	0123456
9	Я могу позитивррдуктиивнюснъ р учеников и коллег	0123456
10	В последнее время я стал(а) жестким(ой) по отношению к т	0123456
11	Как правило, ученики, их род слишкомтмнбуют от меня или м Они преследуют только свои и	0123456
12	У меня много профессиональны в их осуществление	0123456
13	Я испытываю эмоциональный сп	0123456
14	Я чувствую рпаовтнеордую шинет еир е са к радовало меня раньше	0123456
15	Я не могу быть участливой ко особенно недисциплинированным	0123456
16	Мне хочется уединиться от вс	0123456
17	Я легко могу создать атмосфе сотрудничества при общении с и коллегами	0123456
18	Я легко общаюсь с учениками независимо от их социвадния	0123456
19	Я многое успеваю сделать на	0123456
20	Я чувствую себя на пределе в	0123456
21	Я многого смогу еще достичь	0123456
22	Бывает, что коллеги, ученики перекладываюгграз своих проб	0123456

С т и м у л – яцц и у т в е р ж д е н и я (т а б л и ц а 5) .

Процедура. С т и м у л ы п р е д ь я в л я ю т с я п о с л е д о в а т е л ь н о д р У ч а с т н и к у н е о б х о д и м о н а ж а т ь н а о д и н и з с е м и в р е д к «ОРе, д к о», « И н о г д а », « Ч а с т о », « О ч е н ь ч а с т о », ,

Подсчет результатов

Субшкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6*, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Тестирование «икигай»

М е т о д и к а « и к и г а й » п р е д н х з с н ф а ч р е н ч а е л д о л в я е к в а б я в « л в е н ч и е м х о р о ш о д е л а е т », « з а ч т о т л ю д и у ж н о т о в о д я м л а т и т ь »

Инструкция

Внимательно прочитай каждый вопрос, пролистай подходящий, нажав на «лайк». В каждом вопросе окончательный выбор.

Процедура тестирования появляется поле из картинок, на которые нужно ответить на предложенные вопросы. Тестируемый выбирает соответствующие ему, путем наведения курсора. Чтобы подтвердить выбор, нужно нажать на кнопку «лайк» или «дизлайк». «Одобрённых» ответов нужно совершить окончательный раунд выбора картинок.

1. Тип компании

Задание вверху: «Выбери свой тип компании, который тебе подходит»

2. Тренды

Задание вверху: «Какой тренд ты считаешь самым актуальным или откажись от тех, что тебе не подходят»

3. Интересы

Задание вверху: «Как ты считаешь, какие хобби являются самыми популярными? Выбери три»

4. Ситуация

Задание вверху: «Представь, вы с друзьями решили пойти в кино. У тебя есть предложение. У других тоже. Будешь действовать? Выбери три варианта»

Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе

Анкета «Оценка психологической атмосферы в коллективе» (адаптация Ю. Л. Ханина) и предназначена для выявления психологической атмосферы в коллективах.

В таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, описывающих атмосферу в любой группе или коллективе. Вам нужно поставить знак «плюс» ближе к тому слову, которое больше соответствует вашей группе. Чем более стойкие ассоциации у вас к слову «плюс», тем более выражен признак в группе или коллективе.

Оценка психологической атмосферы в коллективе

Показатель	Выраженность (в баллах)								Показатель
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Теплота									Холодность
Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Продуктивность									Непродуктивность
Сотрудничество									Несогласованность
Взаимная поддержка									Недоброжелательность
Увлеченность									Равнодушие
Занимательность									Скука
Успешность									Безуспешность

Дневник наставника и наставляемого

Для оперативного отслеживания прогресса и удовлетворенности куратор может предложить наставнику вести дневник. Дневник может читать только куратор. Наставник не читает дневник, а заполняет простую структуру:

1. Дата встречи

2. Шкала моего эмоционального состояния (от 1 до 10) позитивно и мотивационно (от 1 до 10) бесполезно.

3. Что вы делали на встрече?
4. Что делал наставляемый, как реагировал на т
5. Что получилось хорошо?
6. Что стоит изменить в **к р м** у н и к а ц и и в с л е д у ю
7. Что запланировано на следующую встречу

Составляющие итоговой оценки эффективности:

- Результаты рассмотрения отчета о выполнении
- Результаты тестирования лица, в отношении
- Предмет выявления уровня его профессиональ
- Результаты анкетирования указанного лица по
- Наставника
- Результаты оценки подготовленных подопечным
- Публичная похвала, награждение наградами, м
- Направление на курсы повышения квалификации
- Благодарность в приказе
- Привлечение педагога к работе в творческой
- Направление на семинары и конференции
- Фото на стенд «Лучший в профессии»
- Выдвижение на конкурсы
- Помощь в общении опыта и подготовке собственн
- Материальное стимулирование

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

Реализация программы на **н****и****ж****н****и****р****е****ж****н****н****а****з****а****с****е****м****ь****ю** **б****р****е****ж****н****н****о****ю**
ОСНОВНЫХ ЭТАПОВ:

1. Подготовка условий для запуска программы
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация **с**раб**о**т**н**ических пар / групп
7. Завершение наставничества

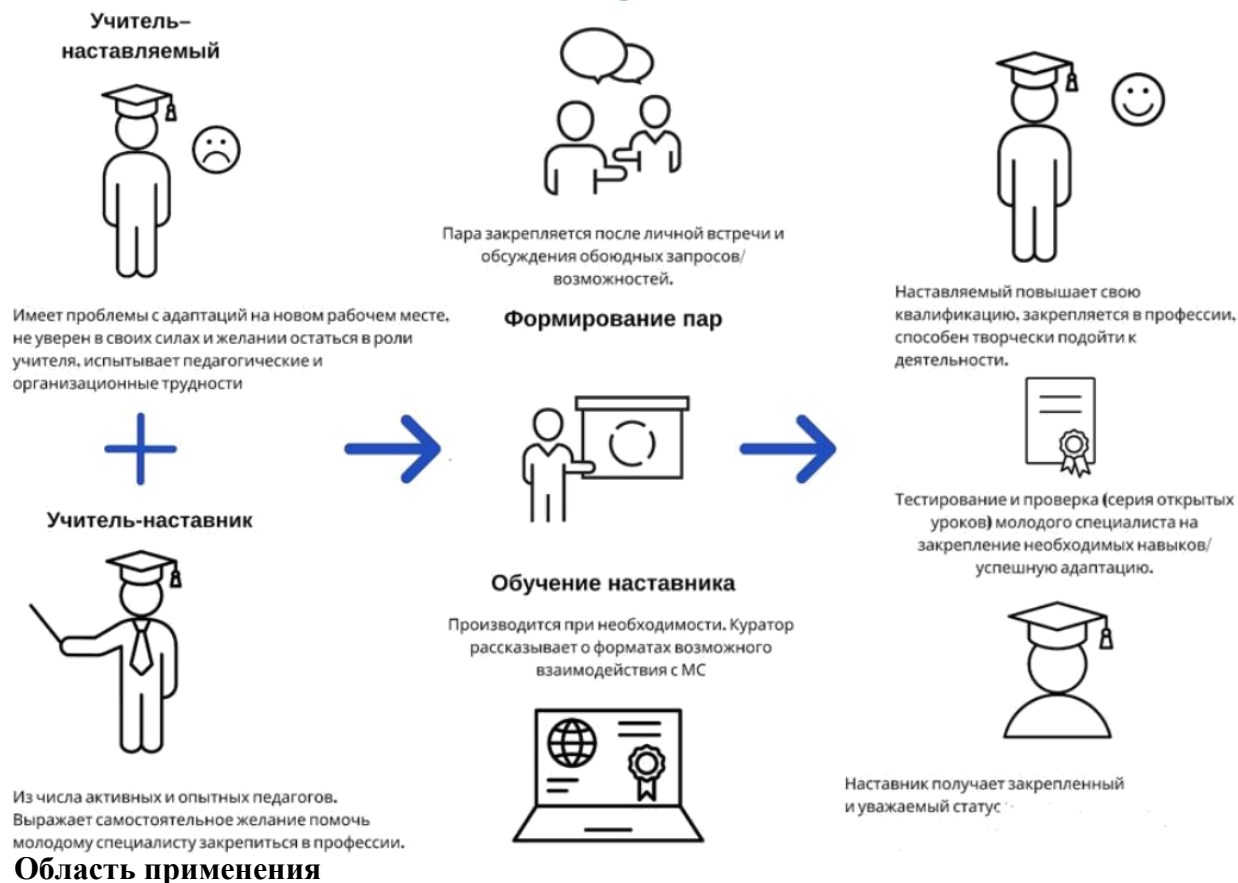
Способствующих для получения ожидаемых результатов является успешное закрепление на месте работы специалиста, повышение его геооптимальности и уровня комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения. Актуальные педагогические задачи на высоком уровне

Среди основных задач взаимодействия в области формирования потребности заниматься анализом деятельности; развивать интерес к методике учебного процесса; ориентировать начинающего педагога педагогического опыта в своей деятельности к педагогической деятельности в целях организации; ускорить процесс профессионального становления (как часть учительского).

Учит-~~ва~~я ~~я~~ставляемые получают необходимые для реализации компетенции, профессиональные сове-
для комфортного становлени~~я~~. и развития внутри

Форма наставничества – способ реализации целевой модели наставнической пары/ группы, участники которой являются ролевой ситуацией, определяемой основной деятельностью

Учитель – учитель



Форма наставничества может быть реализована на местах (в школах, СПО и орг. профессионального образования) или переподготовки, как э

Отдельной возможностью реализации с посл является создание широких педагогических про в образовательном учреждении: есконкретизация, еркурсе учителя, серия семинаров, разработка методич

- 1) Оказание помощи молодому специалисту в овладении в полном объеме трудовыми обязанностями, существующими методами и приемами организации методов и приемов личного опыта, принципов корпоративной культуры;
- 2) - Адаптация молодых и вновь принятых специалистов к трудовой деятельности;
- 3) - Создание условий для профессионального роста и развития квалифицированных специалистов; текущее профессиональное развитие;
- 4) - Создание условий для установления длительных трудовых отношений;
- 5) - Сопровождение педагогов в процессе профессионального выгорания;
- 6) - Оказание моральной и психологической поддержки в профессиональных трудностях, возникающих при работе;
- 7) ускорить процесс профессионального становления.

П р и л о ж е н и е
к М е т о д и ч е с к и м
п о у т в е р ж д е н и ю п о л о ж е н и я
(заполняется наставником, наставляемым и
непосредственным руководителем наставляемого)

Лист оценки на соответствие наставника

Ф. И. О. наставника _____
 Должность / подразделение _____
 Общий стаж работы в Учреждении _____
 Стаж работы на занимаемой должности _____
 Ф. И. О. непосредственного руководи _____

№ пп	К р и т е р и и о ц е н к и наставника	О ц е н к а <i>Соответствует\не соответствует</i>	П р и м е
1.	В ы я в л е н и е инд п о т р е б н о с т е й составление индивидуального плана мероприятий по наставнической деятельности (далее план)		
2.	Координация п р о ф е с с и о д е я т е л ь н о с т и н а с т а н а с т а в н и ч е с т в а		
3.	Сопровождение р е а л и з н а с т а в л я е м ы м п л а н		
4.	Оказание консультативно- методической помощи н а с т а в л п р и и с п о л н е н и и о б я з а н н о с т е й		
5.	Наличие точек роста у наставляемого (самостоятельное решение поставленных задач, достижение установленного результата, победа в конкурсе, самостоятельное проведение мероприятия и т.п.)		

Лист оценки кандидата, претендующего в качестве наставника

Ф. И. О. наставника _____
 Должность / подразделение _____
 Общий стаж работы _____
 Стаж работы на занимаемой должности _____

№ п/п	Критерии оценки изъявившего желание наставником	Оценка <i>Соответствует\не соответствует</i>	Примечание
Личные качества наставника			
1.	Инициативность (Способность к самостоятельным действиям, умение ставить и проявлять в направлении их достижения)		
2.	Коммуникабельность (Способность налаживать контакт и находить индивидуальный подход к собеседнику)		
3.	Ответственность, исполнительность (Способность осущ. своих обязанностей, своего поведения, отвечать за собственные действия)		
4.	Пунктуальность (Способность грамотно распоряжаться временем и ответственно относиться к каждой поставленной перед собой задаче, укладываться в установленные сроки)		
5.	Стрессоустойчивость (Способность контролировать воз. раздражителей и эмоционально в ситуации стресса восстанавливаться)		
Профессиональные качества наставника			

Основные методы работы наставника

1. Разъяснения, когда наставник использует другие материалы.

2. Демонстрация, когда наставник используя собственный компьютер выполняет трудовых обязанностей

3. Ролевая игра, где наставник получателя услуг и помогает решить

4. Использование (парная активная) кейс

5. Моделирование, где наставник предоставляет возможность при выполнении важное действие.

6. Опрос, который позволяет оценить наставляемым сотрудникам и выявить

7. Наблюдение за действиями наставник поручает ему ответственное выполнение.

8. Контроль за деятельностью работника выполнения задания, поручения, уметь

Должность непосредственного
руководителя наставляемого

П р и л о ж е н и е
к М е т о д и ч е с к и м
п о у т в е р ж д е н и ю п о л о ж е н и ю
(утверждается руководителем учреждения)

**Индивидуальный план профессионального развития
наставляемого сотрудника**

Ф. И. О. наставляемого (стажера) _ _ _
Должность / подразделение _ _ _ _ _
Ф. И. О. наставника _ _ _ _ _
Период стажировки с _ _ _ _ _

Ц е л и р а з	А к т у а л ь н ы е з а д а ч и	М е р о п р и я т и я п р о ф е с с и о н а л ь н о г о р а з в и т и я	С р о к и д о с т и ж е н и я ц е л е й р а	Р е з у л ь т а т ы и с п ы т а н и я
1	2	3	4	5

Ф. И. О. наставника

Ф. И. О. наставляемого

**Заключение о результатах наставничества
(деятельности работника, в отношении которого осуществлялось
наставничество)**

Ф. И. О. наставника _____
Должность / подразделение _____
Ф. И. О. работника, в отношении которого осуществлялось наставничество _____

№ п / п	Показатель	Критерии	Факт	Ба
1.	Доля исполненных мероприятий индивидуального плана от общего количества мероприятий, предусмотренных планом (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются		
2.	Доля исполненных мероприятий индивидуального плана профессионального развития наставляемого от общего количества мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом наставляемого	100% – 1 балл, 90% – 0,9 балла, 80% – 0,8 балла, 80% – баллы не начисляются		