

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ (ПГТ) ПРОГРЕСС

ПРИКАЗ

« 23 » 06 2023 г.

№ 221

«Об организации работы по внедрению «Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях рабочего поселка (пгт) Прогресс»»

На основании распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) 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», Методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) 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, Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, постановления в целях организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных отделу образования рабочего поселка (пгт) Прогресс

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях рабочего поселка (пгт) Прогресс (Приложение № 1);
2. План мероприятий (дорожную карту) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях рабочего поселка (пгт) Прогресс (Приложение № 2);
 - 2.1. Формы «База наставников», «База наставляемых» (Приложение № 3);
 - 2.2. Методические материалы для проведения работы по внедрению модели наставничества в образовательных организациях (Приложение № 4).
3. Определить специалиста по методической работе отдела образования рабочего поселка (пгт) Прогресс муниципальным координатором внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях.
 - 3.1. Муниципальному координатору:

- обеспечить контроль за работой по внедрению Положения о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях и Программ наставничества и Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях на период 2023-2027 годы.

- сформировать базу данных муниципалитета (кураторов образовательных организаций, наставников из числа педагогов, наставников из числа обучающихся) в срок до 30 сентября 2023 года;

- проводить итоговый и промежуточный мониторинг реализации Муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях в срок до 25 мая (ежегодно согласно Приложению № 4).

4. Руководителям образовательных организаций, рабочего поселка (пгт) Прогресс, организовать работу по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся:

- назначить куратора внедрения и реализации Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций в образовательной организации в срок до 30 сентября 2023 года;

- разработать «Положение о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации» в срок до 30 сентября 2023 года;

- разработать План мероприятий (дорожную карту - Приложение № 2) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации в срок до **30 сентября 2023 года**;

- принять в работу вспомогательные материалы (анкеты, формы наставнических пар, опросник по наставнику и т.д.) по муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях (Приложение № 3);

- создать методическое объединение наставников в образовательной организации (при необходимости);

- сформировать базы данных о наставниках и наставляемых в 2023 - 2024 учебном году **в срок до 30 сентября 2023 года** и предоставить их муниципальному координатору.

- разместить на официальном сайте образовательной организации нормативные документы по внедрению «Целевой модели наставничества» **в срок до 10 октября 2023 года**

5. Контроль за исполнением приказа возложить на специалиста по методической работе Кобыльскую Е.С.

Приложение: 40 л. в 1 экз.

Заместитель главы администрации
по социальным вопросам -
начальник отдела образования



Т.В. Шерстюк

ПОЛОЖЕНИЕ

о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях рабочего поселка (пгт) Прогресс

I. Общие положения

1.1. Муниципальная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях рабочего поселка (пгт) Прогресс (далее - Целевая модель наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) 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»;
- Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
- Методических рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) 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;
- Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.

1.2. Целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных организаций, осуществляющих деятельность по

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - образовательные организации).

1.3. Цель внедрения наставничества: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

1.4. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в муниципалитете;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.5. Структура Целевой модели наставничества включает:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;
- формы наставничества в образовательных организациях;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях;
- структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.6. В Положении используются следующие понятия:

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

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых

результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

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

Координатор (оператор) внедрения Целевой модели – специалист по методической работе отдела образования.

Методическое объединение/совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.7. Срок реализации Целевой модели наставничества: 2023 - 2027 гг.

II. Нормативное обеспечение

2.1. Процесс наставничества в образовательных организациях регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества; дополнительным соглашением к трудовому договору наставника; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации»; приказом (ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- сроки внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, МО);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации.

2.3. Письменное согласие наставника на работу наставником.

2.4. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

2.5. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.

2.6 Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации» (с приложениями: Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации).

2.7. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

III. Финансово-экономические условия

3.1. Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

3.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального и муниципального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на

профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

- популяризации роли наставника и повышения его статуса путем проведения мероприятий: фестивали, форумы, конференции наставников, конкурсы профессионального мастерства и т.д.

3.4. Лучшие наставники из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3.5. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

IV. Формы наставничества в образовательной организации

4.1. Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик - ученик»;
- 2) «учитель - учитель» или (педагог - педагог);
- 3) «учитель-ученик»;
- 4) «руководитель образовательной организации - педагог».

1) Форма наставничества «ученик - ученик».

Форма наставничества «ученик - ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи реализации формы наставничества «ученик – ученик»:

- помощь в проявлении лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;

- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Наставником выступает:

- активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими способностями;
- ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты;
- победитель школьных, муниципальных и региональных олимпиад;
- лидер класса или параллели, принимающий активное участие в общественной и школьной жизни;
- участник общественных движений (объединений).

Наставляемым выступает активный или пассивный учащийся:

- пассивный - социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы;
- активный - обучающийся с особыми потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнением в реализации собственных проектов.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик»:

- «успевающий – неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);
- «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- «равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных организациях: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов;
- в организациях дополнительного образования: проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником.

Результат реализации формы наставничества «ученик - ученик»:

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- повышение успеваемости в школе;
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;

- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на различного вида учёте;
- снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Основные меры и мероприятия по реализации данной модели:

- проведение ученических конференций;
- анкетирование и собеседование с использованием базы данных наставников и наставляемых;
- обучение наставляемых, куратором образовательной организации;
- проведение информационных и методических встреч для обсуждения текущих вопросов по наставничеству;
- улучшение образовательных результатов наставляемых;
- мониторинг и анализ эффективности реализации программ наставничества;
- поощрение участников программ внедрения целевой модели наставничества;
- формирование и отбор наставнических пар;
- оказание методической поддержки всем участникам программ целевой модели наставничества;
- проведение отбора учащихся, имеющих особые образовательные результаты, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не принимающие активного участия в школьной жизни, желающие добровольно принять участие в реализации программ наставничества;
- проведение мониторинговых и оценочных процедур, анализ реализации целевой модели наставничества в образовательной организации;
- принятие управленческих мер и решений на основе проведенного анализа мониторинга внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации.

2) Форма наставничества «учитель - учитель».

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи реализации формы наставничества «учитель - учитель»:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Типы наставников внутри формы «учитель - учитель»:

- *«наставник - консультант»* - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств; помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем; контролирует работу молодого педагога.
- *«наставник - предметник»* - опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Вариации ролевых моделей внутри формы «Учитель – учитель»:

- *«опытный педагог - молодой специалист»* - поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
- *«опытный классный руководитель - молодой специалист»* - поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
- *«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»* - реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
- *«педагог новатор - консервативный педагог»* - помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
- *«опытный предметник - неопытный предметник»* - методическая поддержка по конкретному предмету.

Наставником может выступать:

- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров);
- педагог, обладающий лидерскими и коммуникативными навыками;
- педагог активный участник общественной деятельности и участник педагогического сообщества или педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Наставляемым выступает:

- молодой специалист, обладающий небольшой опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с детьми и родителями или другими педагогами;

- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.

Меры и мероприятия в рамках реализации данной модели наставничества:

- проведение педагогических и методических советов, встреч с обсуждением перспектив и возникающих сложностей в реализации мероприятий и принятия мер в рамках программ наставничества;
- мониторинг в форме предоставления данных, в том числе проведение анкетирования по итогам реализации модели наставничества;
- проведение тестирования, анкетирования с использованием базы данных наставников;
- проведение отбора по наставникам из числа активных и опытных педагогов и добровольно желающих принять участие в реализации программ наставничества;
- отбор наставляемых из числа педагогов, испытывающих профессиональные проблемы;
- проведение курсов повышения профессиональных компетенций в рамках реализации дополнительных программ по вопросам внедрения наставничества в образовательной организации;
- формирование наставнических пар и групп;
- разработка и внедрение различных форм поощрения наставников и наставляемых за успехи в реализации целевой модели наставничества;
- проведение мониторинговых и оценочных процедур, анализ реализации целевой модели наставничества в образовательной организации;
- принятие управленческих мер и решений на основе проведенного анализа мониторинга внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации.

Результат реализации формы наставничества «учитель - учитель»:

- высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов;
- рост числа учителей (педагогов), желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого педагога).

3) Форма наставничества «учитель - ученик».

Цель - успешное формирование у учеников образовательных организаций осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков, который предполагает взаимодействие с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом (директор, заместитель директора, социальный педагог, учитель - предметник, классный руководитель), оказывающим разностороннюю поддержку обучающимся в одной образовательной организации.

Задачи реализации формы наставничества «учитель - ученик»:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
- адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
- помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель - ученик».

- *«учитель - неуспевающий ученик»* - педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе.

В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.

- *«Учитель-ученик, находящийся на профилактическом учёте»* - составление индивидуального плана работы с обучающимся, где будет отражена индивидуальная работа с ребёнком, связь с семьёй, с психологом и с другими организациями, которые осуществляют работу с детьми, состоящими на разных профилактических учётах.

- *«Учитель-ребенок с ОВЗ, имеющий рекомендацию ПМПК сопровождение»*

тьютора»- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе.

В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

Меры и мероприятия в рамках реализации данной модели наставничества:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке и т.д.;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками;
- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации, что оказывающее положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников;
- обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций;
- использование индивидуального плана работы с обучающимся ОВЗ и имеющих рекомендации ПМПК для максимального развития способностей личности, уменьшения, имеющихся у обучающегося проблем с адаптацией и общением в классе;
 - снятие обучающегося с профилактического учёта и поддержка в его дальнейшего развития как личности;
- проведение мониторинговых и оценочных процедур, анализ реализации целевой модели наставничества в образовательной организации;
- принятие управленческих мер и решений на основе проведенного анализа мониторинга внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации.

4) Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» применима во всех образовательных организациях общего образования и дополнительного образования. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

Данная форма наставничества в наибольшей степени применима для общеобразовательных организаций, отчасти – для образовательных организаций систем дополнительного образования.

Формы наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Так же определяются виды наставничества, которые могут использоваться в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4.2. Виды наставничества:

- **Виртуальное (дистанционное) наставничество** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

- **Наставничество в группе** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

- **Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

- **Реверсивное наставничество** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

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

- **Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации,

полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

- **Традиционная форма наставничества** («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим педагогом в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

V. Общие принципы внедрения муниципальной целевой модели наставничества.

Внедрение муниципальной целевой модели наставничества в системе образования осуществляется с учётом российского, регионального законодательства, социально-экономических и других условий с опорой на следующие **принципы**:

- принцип научности (предполагает применение научно-обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);
- принцип системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (определяет необходимость единой целостностной стратегии реализации программ наставничества);
- принцип легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленной на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития (предполагает реализацию программы наставничества с учётом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.
- целостностной, творческой, социально- адаптированной, здоровой личности).

VI Механизм реализации целевой модели наставничества

6.1. Целевая модель наставничества в образовательной организации реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

6.2. Подготовительный этап: администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества; отбор наставников и наставляемых; подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых); разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации Целевой модели наставничества; обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка); выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

6.3. Проектировочный этап: работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели); определение ресурсов наставляемого; анализ избыточной образовательной или воспитательной среды; самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.); самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.); проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории; конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.); оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

6.4. Реализационный этап: организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты; сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

6.5. Рефлексивно-аналитический этап: оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы); подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

6.6. Результативный этап: наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации; наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

VII Структура управления целевой моделью наставничества

7.1. Управление Целевой моделью наставничества рабочего поселка (пгт) Прогресс осуществляется:

- Отделом образования рабочего поселка (пгт) Прогресс;
- Образовательными организациями, осуществляющими реализацию программ наставничества.

7.2. Функции отдела образования рабочего поселка (пгт) Прогресс:

- организует внедрение Целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, программам дополнительного образования;
- назначает муниципального координатора (оператора) наставнических программ;
- координирует и согласовывает разработку внедрения дорожных карт в образовательных организациях, осуществляющих внедрение Целевой модели;
- организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в образовательных организациях муниципалитета и предоставляет аналитическую справку по требованию;
- обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных образовательных организаций;
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
- обеспечивает достижение целевых показателей результатов внедрения Целевой модели наставничества в муниципальном образовании.
- контролирует ход реализации мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях.

7.3. Муниципальный координатор, выполняет следующие функции:

- организует методическую, консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения Целевой модели наставничества;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов, в том числе и молодых педагогов;
- содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций муниципалитета, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и

физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

- проводит сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях.

- создает профессиональные объединения педагогов - наставников в рамках сетевого взаимодействия (инновационный комплекс, городское методическое объединение, городское предметное объединение, стажировочная площадка);

- ведет по установленной форме следующие базы данных муниципалитета: кураторов образовательных организаций; наставников из числа педагогов; наставников из числа предприятий и других организаций; наставников из числа обучающихся;

- осуществляет мониторинг реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях;

- выявляет лучшие муниципальные практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на сайтах образовательных организаций, социальных сетях.

7.4. Функции образовательных организаций, осуществляющие внедрение Целевой модели наставничества:

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;

- формируют и реализуют программы наставничества;

- формируют кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

- назначают куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;

- создают методические объединения наставников;

- обеспечивают инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;

- осуществляют персонифицированный учет (создают базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

- проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;

- обеспечивают формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

- содействуют повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

7.5.2. Методическое объединение (МО)/совет наставников образовательной организации - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. На усмотрение образовательной организации функциями МО/совета наставников может быть наделен: методический совет, научно-методический совет либо иной общественный профессиональный орган, в состав которого включаются педагоги-наставники.

7.5.2.1 Функции МО при реализации Целевой модели наставничества:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся (по мере необходимости);
- помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное / логистическое обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся в образовательной организации;
- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательной организации.

7.5.3. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить Целевую модель наставничества из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

7.5.3.1. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
- контролирует ход реализации программ наставничества;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организует разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными представителями муниципальной системы наставничества, с педагогическими сообществами;
- принимает участие в наполнении раздела «Целевая модель наставничества» на официальном сайте образовательной организации;
- организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

VIII Меры стимулирования наставника

Меры стимулирования наставников определяются на уровне образовательной организации.

Образовательная организация определяет меры стимулирования наставников, в том числе путём включения позиций о наставничестве в положение, об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты образовательной организации, а также осуществляющие моральное и материальное поощрение наставников за результативную работу с начинающими педагогами.

Возможными *мерами стимулирования* наставников могут быть на уровне образовательной организации:

- выплаты, устанавливаемые на период осуществления наставничества;
- премирование наставников по результатам работы начинающих педагогов;
- единовременное поощрение по итогам работы за год;

- представление к награждению ведомственной наградой, другими видами наград и морального поощрения;
- внесение предложения о рекомендации по результатам аттестации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности (в порядке должностного роста);
- организация курсов профессионального развития, стажировок;

Возможными мерами стимулирования наставников могут быть на уровне муниципалитета:

- публичное представление и популяризация опыта работы наставника;
- другие формы и виды поощрения наставников.

IX Мониторинг и оценка результатов программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества 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 участников, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Этап 1. 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:

- выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели;
- отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества;
- отследить динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации;
- способствовать профессиональному развитию педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цель мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Результаты мониторинга.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет:

- предоставлен анализ реализуемой программы наставничества;
- сбор данных для построения анализа осуществляется посредством проведения анкетирования - анкеты (анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром).

Результаты успешного мониторинга - аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить сильные и слабые стороны; изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества и принятие управленческих решений, мер и мероприятий образовательными организациями и отделом образования рабочего поселка (пгт) Прогресс.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационный, личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня

тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник - наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. наставничества параметры фиксируются дважды (таблица п. 9.3).

Цель мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ);
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

9.3. Показатели реализации Целевой модели наставничества направлены на проведение анализа и сбора данных по внедрению и реализации в образовательных организациях с целью оценки эффективности ее реализации по следующим показателям (Приложение № 4).

План мероприятий (дорожная карта) внедрения

Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций рабочего поселка (пгт) Прогресс

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат, вид документа
1	Нормативно-правовое регулирование внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций			
1.1	Издание распорядительного акта о внедрении Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях пгт Прогресс	Июнь 2023 г.	Отдел образования	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях
1.2	Утверждение Положения о МЦМН	Июнь 2023 г.	Отдел образования	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях - Положение
1.3	Утверждение муниципальной дорожной карты внедрения МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях	Июнь 2023 г.	Отдел образования	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в ОО - муниципальная дорожная карта
1.4	Утверждение пакета нормативных актов по внедрению МЦМН педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях	Июнь 2023 г.	Отдел образования	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в ОО - пакет нормативных актов
1.5	Разработка и утверждение распорядительных актов образовательных организаций о внедрении МЦМН в образовательной	до 30 сентября 2023 г.	ОО	Утвержденные распорядительные акты

	организации			
1.6	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в ОО	до 30 сентября 2023 г.	ОО	Приказы о назначении кураторов в ОО
1.7	Разработка «Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации», Дорожной карты, Программы наставничества	до 30 сентября 2023 г.	ОО	Пакет положения и дорожные карты в ОО.
2	Организационная, методическая, консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения Целевой модели наставничества			
2.1	Участие в семинарах участников внедрения Целевой модели наставничества	По отдельному графику	ИРО, ОО	Участие в семинарах
2.2	Направление методических рекомендаций по внедрению и реализации целевой модели наставничества в ОО	2023-2027 г.г.	Отдел образования ИРО	Методические материалы
2.3	Формирование и актуализация муниципальной базы кураторов внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях (далее – кураторы внедрения Целевой модели наставничества)	В течение всего периода реализации Целевой модели наставничества	ОО, отдел образования	Муниципальная база кураторов
2.4	Формирование единой муниципальной базы наставников и единой муниципальной базы программ наставничества	В течение всего периода реализации целевой модели наставничества	ОО, отдел образования	Актуальный муниципальный реестр наставников и программ наставничества, имеющих положительный опыт работы/реализации
2.5	Популяризация Целевой модели наставничества через муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций	В течение всего периода реализации Целевой модели наставничества	ОО, отдел образования	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией о внедрении МЦМН
3	Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий			
3.1	Разработка муниципальной программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества	2023 - 2024 г.	Методический кабинет	Муниципальная программа повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества

3.2	Реализация муниципальной программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества	В соответствии с дорожной картой	Методический кабинет	Реализация дорожной карты муниципальной программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации МСМН
4	Внедрение Целевой модели наставничества в образовательных организациях			
4.1	Формирование базы наставляемых	Сентябрь 2023г.	ОО	База наставляемых с перечнем запросов
4.2	Формирование базы наставников в 2023–2024 уч. г. (из числа потенциальных)	Сентябрь 2023 г.	ОО	База наставником с перечнем компетенций
4.3	Обучение наставников	по отдельному плану	Центр, ОО	Проведенные методические семинары и др. по запросам наставников
4.4	Формирование наставнических пар или групп	в течение года	ОО	Приказ о закреплении наставнических пар
4.5	Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной образовательной траектории.	в соответствии с сороками реализации программ наставничества	ОО	Реализация программ наставничества
5	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых педагогов			
5.1	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах ОО	Сентябрь 2023 г. .	Отдел образования, ОО	Поддержка программ наставничества посредством интернет-сайтов
5.2	Организация и проведение для молодых педагогов в рамках деятельности тематических встреч с педагогами-наставниками	В течении всего периода внедрения МЦМН	Отдел образования	Проведение тематических встреч
5.3	Публикация лучших практик наставничества на официальном сайте ОО «Целевая модель наставничества»	в течение года	Центр	Размещение материалов на сайте ОО, отдела образования
6	Мониторинг и оценка результатов внедрения Целевой модели наставничества			
6.1	Заполнение форм наблюдения о количестве участников программ	в соответствии со сроками, устанавливаемыми Минпросвещения России	кураторы внедрения целевой модели наставничества (отдел образования, ОО)	Заполнение форм наблюдения

6.2	Организация персонифицированного учета наставников и наставляемых	ежегодно		Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества
6.3	Проведение внутреннего мониторинга образовательных организаций по реализации и эффективности программ наставничества	Апрель 2023 г.	Кураторы внедрения целевой модели наставничества (Центр, ОО)	Аналитические данные
6.4	Проведение Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации Целевой модели наставничества в ОО	Май 2023 г.	Кураторы внедрения целевой модели наставничества	Аналитические данные
6.5	Анализ результатов Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации целевой модели наставничества в ОО	Май 2023 г.	Отдел образования	Аналитическая справка

Форма 1. База наставляемых

№ п/п	Ф.И.О наставника	Место работы	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника
1														
2														

Форма 2. База наставников

№ п/п	ФИО наставляемого	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого	Отметка о прохождении программы
1											
2											

между наставником и наставляемым

пгт Прогресс

«___» _____ 20 ___ г.

Данное соглашение устанавливает отношения между _____, (далее наставник / родитель (законный представитель) наставника), и _____ (далее – наставляемый / родитель (законный представитель) наставляемого), совместно именуемыми «Стороны», в связи с их участием в реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования (далее – целевая модель наставничества) на базе _____ (далее – Организация).

1. Предмет соглашения

1.1. Стороны договорились об участии в реализации Системы наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

1.2. Стороны определили следующие задачи:*

1.2.1. повышение уровня профессиональных и надпрофессиональных компетенций наставляемого;

1.2.2. повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;

1.2.3. трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;

1.2.4. повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого;

**Задачи определяются исходя из выбранной формы наставничества, потребностей наставляемого и ресурсов наставника.*

2. Права и обязанности Сторон*

2.1. Наставник обязан:

2.1.1. разрабатывать индивидуальный план-комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;

2.1.2. участвовать в реализации дорожной карты внедрения Системы наставничества образовательной организации (далее – дорожная карта) в рамках компетенции;

2.1.3. регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;

2.1.4. оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;

2.1.5. предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;

2.1.6. способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;

2.1.7. внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

2.2. Наставник имеет право:

2.2.1. способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;

2.2.2. совместно с куратором определять формы работы с наставляемым:

– принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

– вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в дорожную карту;

– привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

2.3. Наставляемый обязан:

2.3.1. регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;

2.3.2. выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;

2.3.3. внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

2.4. Наставляемый имеет право:

2.4.1. вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;

2.4.2. принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

2.4.3. в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;

2.4.4. при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору образовательной организации о замене наставника.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.

3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п. 2 настоящего Соглашения.

3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении _____ месяцев.

3.5. По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

4. Подписи Сторон:

Наставник/родитель (законный
представитель наставника)

Наставляемый / родитель (законный
представитель наставляемого)

(подпись) / (расшифровка)

(подпись) / (расшифровка)

** Права и обязанности наставника и наставляемого могут быть изменены и дополнены в соответствии с формой наставничества.*

**АНКЕТА
для выявления компетенций наставника**

ФИО педагога _____

Место работы _____

Должность _____

Стаж _____

№ п/п	Вопрос	Ответ
1	Есть ли опыт работы в качестве наставника?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет.
2	Почему Вы решили стать наставником?	<ul style="list-style-type: none"> • Хочу быть полезным; • Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки; • Хочу, чтобы мой авторитет признавали; • Хочу научиться общаться с молодым поколением; • Хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением; • Другое _____.
3	Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи?	<ul style="list-style-type: none"> • Умение планировать; • Умение взаимодействовать/сотрудничать; • Умение адаптироваться; • Умение работать самостоятельно; • Умение анализировать; • Знание предмета/опыт работы; • Другое _____.
4	Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет.
5	Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству?	<ul style="list-style-type: none"> • Не более 1 часа; • 1-2 часа; • 2-3 часа; • Более 3 часов; • Другое _____.
6	Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет.

	получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества?	
7	В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества вы готовы принимать участие?	<ul style="list-style-type: none"> • В очных семинарах/лекциях/конференциях; • В дистанционных семинарах/лекциях/конференциях; • В очных курсах повышения квалификации; • В дистанционных курсах повышения квалификации; • В очных курсах переподготовки; • В дистанционных курсах переподготовки; • Другое _____.
8	Готовы ли вы работать с людьми группы риска и ОВЗ?	<ul style="list-style-type: none"> • Да • Нет • Затрудняюсь ответить • При необходимости, да
9	В чем Вы видите результаты осуществления Вами наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> • В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым; • В положительной мотивации наставляемого к учебе/работе; • В саморазвитии; • В осознанности; • В личной продуктивности • • В самоопределении; • В самостоятельности наставляемого; • Другое _____.
10	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник?	<ul style="list-style-type: none"> • Сопереживание; • Строгость; • Чувствительность; • Проницательность; • Авторитетность; • Пунктуальность; • Уважение к личности; • Поощрение инициативы; • Самокритичность; • Внимательность; • Требовательность; • Желание развиваться; • Другое _____.
11	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?	<ul style="list-style-type: none"> • Сопереживание; • Строгость; • Чувствительность; • Проницательность; • Авторитетность; • Пунктуальность; • Уважение к личности;

		<ul style="list-style-type: none"> • Поощрение инициативы; • Самокритичность; • Внимательность; • Требовательность; • Другое _____.
12	Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый?	<ul style="list-style-type: none"> • Ответственность; • Исполнительность; • Дисциплинированность; • Умение отстаивать собственное мнение; • Внимательность; • Быстрая обучаемость; • Уважение к наставнику; • Уверенность; • Пунктуальность; • Желание развиваться; • Другое _____.

Самоанализ

Мои сильные стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они проявляются
Мои слабые стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они могут стать позитивными

Портрет наставника: _____

Рекомендовано:

Форма наставничества _____

Программа наставничества _____

Обучение _____

Другое _____

Дата _____ Ответственное лицо _____

(подпись/ФИО/должность)

Макеты опросных анкет для участников форм наставничества

Форма «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но, тем не менее, лишенное строгой субординации влияние на наставляемого. Вариацией данных взаимоотношений является форма наставничества «студент – студент».

Анкета наставляемого ученика

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. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/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.Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы? _____
14. Что для Вас является особенно ценным в программе? _____
15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника ученика

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 Вам представляется общение с наставником?	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 полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования	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. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую 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 в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Форма «учитель - учитель» - предполагает разностороннюю поддержку для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Анкета наставляемого

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

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. Оцените 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 от 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? _____

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, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как 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 «учитель - ученик»

Форма наставничества «учитель - ученик» предполагает взаимодействие с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом (директор, заместитель директора, социальный педагог, учитель - предметник, классный руководитель), оказывающим разностороннюю поддержку обучающимся в одной образовательной организации.

Анкета наставляемого - ученик

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. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/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. Оцените 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. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника - учителя (педагога)

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 наставником?	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 полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны 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. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую 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 Наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

Форма «руководитель образовательной организации - педагог» - применима во всех образовательных организациях общего образования и дополнительного образования. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника.

Анкета наставляемого

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

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 (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	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 (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	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 от 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?

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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 педагога	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми профессиональными 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 ролевых практик конкретной деятельности, включая Профессиональную и межличностную коммуникацию на рабочем месте	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 довольными 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]

Показатели оценки внедрения и реализации муниципальной модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций рабочего поселка (пгт) Прогресс

№	Наименование показателя	Единица измерения
1	Количество детей в возрасте от 8 до 18 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	Кол-во
2	Количество детей и подростков в возрасте от 14 до 18 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставника	Кол-во
3	Количество педагогов образовательных организаций, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	Кол-во
4	Количество педагогов образовательных организаций, вошедших в программы наставничества в роли наставника	Кол-во
5	Количество молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет) образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого в образовательной организации	Кол-во
6	Количество наставнических пар/групп в образовательной организации Всего:	Кол-во по приказу
7	- количество наставнических пар/групп «ученик - ученик»	Кол-во
8	- количество наставнических пар/групп «учитель - ученик»	Кол-во
	- количество наставнических пар/групп «учитель - учитель»	Кол-во
	- количество наставнических пар/групп «руководитель - учитель»	Кол-во
9	Наличие приказа о закреплении наставнических пар/групп	Да/нет
10	Количество утвержденных программ наставничества в ОО	Кол-во
11	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества	от 0 до 10 баллов
12	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	от 0 до 10 баллов
13	Количество консультационных, методических мероприятий, проведенных образовательной организацией в рамках реализации модели наставничества	Кол-во
14	Доля педагогов из числа наставников и наставляемых, прошедшие курсы повышения квалификации и профессионального мастерства в рамках внедрения целевой модели наставничества в ОО	%
15	Доля обучающихся из числа наставников и наставляемых, принимавших участие в конкурсных мероприятиях в рамках реализации целевой модели наставничества, в текущем учебном году	%