Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №10 с углублённым изучением предметов гуманитарного профиля имени А.С. Пушкина»

Принята на Педагогическом Совете

Протокол № 7

от «30» августа 2024 года

«Утверждаю»

Директор

МОУ «Средняя школа № 10 имени А.С.Пушкина»

Пепитаев И.Б. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Программа наставничества:**

«ТРОПА: творчество, развитие, обучение, профессионализм, активность»

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»

С.А. Макаренко

**Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

По показателям национального проекта «Образование» к 2024 году не менее 70 % педагогов должны быть вовлечены в систему наставничества.

Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

* [Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ](https://vip.1zavuch.ru/#/document/99/902389617/) «Об образовании в Российской Федерации»;
* [распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р](https://vip.1zavuch.ru/#/document/99/420237592/) «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
* [распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145](https://vip.1zavuch.ru/#/document/99/564232795/) «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»;
* [письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02](https://vip.1zavuch.ru/#/document/99/564445229/) «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
* нормативными документами МОУ «Средняя школа №10 имени А.С. Пушкина».

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

В рекомендациях Минпросвещения  пять моделей наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Студент – ученик», «Работодатель – ученик», «Работодатель – студент».[[1]](#footnote-2) Программа наставничества «ТРОПА: творчество, развитие, обучение, профессионализм, активность», направлена на реализацию модели «учитель-учитель».

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для МОУ «Средняя школа №10 имени А.С. Пушкина». В данный момент, идет смена поколения учительского состава, который был сформирован и прочно держался многие годы, в связи с выходом на заслуженный отдых педагогов.

**Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества МОУ «Средняя школа №10 имени А.С. Пушкина» направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

**Задачи:**

* Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации;
* Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов;
* Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;
* Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых;
* Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании анализа педагогической деятельности и качества обучения школьников через сформированный отчёт ЭЖ;
* Оценить результаты программы и ее эффективность.

**Срок реализации программы: 1 год.**

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024 г., срок окончания 01.09 2025 года.

**Формы и методы работы** педагога-наставника с молодыми специалистами:

* пассивные: консультирование (индивидуальное, групповое);
* активные методы: семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников.

**Технологии:**

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

**Ожидаемые результаты**

Для молодого специалиста:

* познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
* качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями);
* стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
* рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности;
* желание развиваться и продолжать педагогическую деятельность.

Для наставника:

* эффективный способ самореализации;
* повышение квалификации;
* достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

* успешная адаптация молодых специалистов;
* закрепленность молодых специалистов в ОУ.

Принципы наставничества:

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав молодого специалиста;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* ответственность;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
* взаимопонимание;
* способность видеть личность.

**Кадровые условия реализации**

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

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

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

**Характеристика участников**

| Наставник | Наставляемый |
| --- | --- |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).  Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.  Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.  Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией | Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.  Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.  Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости |

**Деятельность наставника:**

Этап – адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать план адаптации, заполняет карточку наставничества «учитель-учитель»[[2]](#footnote-3)

Этап – основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует план адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственный план самосовершенствования.

Этап – контрольно-оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Наставляемый оценивает деятельность наставника. Куратор оценивает результаты реализации программы.

**План (содержание) организации работы**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации | Сроки проведения | Категория(и) участников | Ответственные | Ожидаемый результат |
| 1 | Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества | Апрель- май | Учителя | Администрация, проектная группа | Изучение распоряжения нормативной базы и документации |
| 2 | Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества | Май | Учителя | Администрация, руководители проектной группы | Разработка и утверждение программы |
| 3 | Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества | Август | Учителя | Заместитель директора | Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества.  Совещание коллетива. |
| 4 | Определение кандидатур наставников и наставляемых, создание рабочих групп исходя из потребностей школы | Август - сентябрь | Учителя, ученики | Руководители МО | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве (внутри школы)  Анкетные данные. |
| 5 | Обучение наставников.  Составление индивидуального плана работы наставника с настовляемым | Октябрь | Учителя | Заместитель директора | Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми  Составление плана работы |
| 6 | Организация комплекса встреч наставника с наставляемым | Декабрь  Январь  Февраль-апрель | Учителя. | Наставники | Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого.  Протоколы встреч. |
| 7 | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Май | Учителя. | Наставники | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки |
| 8 | Отчеты по итогам наставнической программы[[3]](#footnote-4) | Май - июнь |  | Администрация.  Руководители МО | Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.  Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.  Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |
| 9 | Мотивация и поощрение | Июнь | Учителя. | Администрация, кураторы | Приказ о поощрении участников программы наставничества.  Формирование благодарственных писем участникам.  Размещение информации на сайте школы |

Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

* обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
* работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
* взаимосвязь всех участников образовательного процесса;
* оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
* оценка педагогического труда по результатам.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

**Приложение №1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **о молодом специалисте** | **о педагоге - наставнике** |
| Фамилия, имя, отчество |  |  |
| Образование |  |  |
| Какое учебное заведение окончил |  |  |
| Педагогический стаж |  |  |
| Место работы |  |  |
| Должность |  |  |
| Предмет |  |  |
| Учебная нагрузка |  |  |
| Наличие классного руководства |  |  |
| Квалификационная категория |  |  |

**Приложение №2**

**Опросные листы мониторинга программы наставничества  
(по завершении работы)**

**Форма «Учитель – учитель».** Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Качество 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. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

15. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1–2 раза | Никогда |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? | Да | Нет |
| 19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? |  |  |
| 20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет? |  |  |
| 21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? |  |  |
| 22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? |  |  |
| 23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? |  |  |
| 24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? |  |  |
| 25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? |  |  |

**Анкета наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

**Приложение №3**

**Оценка программы наставничества**

Инструкция: оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный.

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

1. Минпросвещения утвердило целевую модель наставничества и рекомендовало внедрить ее в школах ([распоряжение от 25.12.2019 № Р-145](https://vip.1zavuch.ru/#/document/99/564232795/)) [↑](#footnote-ref-2)
2. Приложение №1 [↑](#footnote-ref-3)
3. Приложение 2,3 [↑](#footnote-ref-4)