

## **Базы наставников и наставляемых**

Поручите куратору оформить базы наставников и наставляемых в таком виде, который позволит учитывать реализацию программы наставничества и ее эффективность.

Минпросвещения предлагает примерные формы баз – в виде таблиц. Включите в них графы с Ф. И. О. и контактными данными участников, их основным запросом или компетенцией, датой вхождения в программу и ее завершения, формой наставничества, результатами программы. Предусмотрите отметку о прохождении программы и место для отзыва участника. Так куратор сможет оценить вовлеченность участников и эффективность программы наставничества.

Воспользуйтесь готовыми образцами.

### **Образцы**

[Форма базы наставляемых](#)

[Форма базы наставников](#)

## **Программа наставничества**

Программа наставничества – комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов ([п. 2](#) Методологии, утв. [распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145](#)).

Законодатель не установил, в какой форме составлять программу. Школа вправе оформить ее, как сочтет нужным. Чаще всего программа наставничества – набор документов, который включает планы-графики мероприятий по наставничеству, отчетные справки, анкеты и опросники, мини-портфолио участников программы и пр.

Содержание программы можете закрепить в положении о программе наставничества. Предусмотрите, что куратор вправе корректировать программу при необходимости во время ее реализации.

## Как сформировать группы при наставничестве

В целевой модели наставничества, независимо от форм, есть две основные роли: наставляемый и наставник.

Наставляемыми могут быть обучающиеся по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам в возрасте от 10 до 19 лет или молодые специалисты-педагоги.

Наставниками могут быть ученики, представители сообществ выпускников, родители (но не для своих детей), работники школы и других организаций, которые готовы передать опыт своей профессиональной деятельности ([п. 3.2 Методических рекомендаций](#), направленных письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02).

В зависимости от цели можно выделить основные четыре формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик». В таблице – особенности наставничества по каждой форме.

### Особенности форм наставничества в школе

Форма наставничества	Особенности наставника	Цель наставничества	Результат
Ученик – ученик	Ученик школы, который находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими	Разносторонняя поддержка ученика с особыми образовательными или социальными потребностями,	– повышение успеваемости и улучшение психозэмоционального фона внутри класса и школы;

<b>Форма наставничества</b>	<b>Особенности наставника</b>	<b>Цель наставничества</b>	<b>Результат</b>
<b>Форма наставничества</b>	<b>Особенности наставника</b>	<b>Цель наставничества</b>	<b>Результат</b>
	и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, но без строгой субординации	временная помощь в адаптации к новым условиям обучения	– рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; – рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; – снижение числа учеников, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; – снижение числа жалоб от родителей и педагогов
Учитель – учитель	Опытный педагог, располагающий ресурсами и навыками, оказывает разностороннюю поддержку молодому педагогу с опытом работы до 3 лет	Успешное закрепление на работе молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри школы	– повышение у молодого специалиста уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психозэмоционального состояния; – рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в школе; – качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах; – сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; – рост числа профессиональных работ педагога: статей, исследований, методических практик молодого специалиста
Студент – ученик	Учащийся СПО или	Формирование	– повышение

<b>Форма наставничества</b>	<b>Особенности наставника</b>	<b>Цель наставничества</b>	<b>Результат</b>
<b>Форма наставничества</b>	<b>Особенности наставника</b>	<b>Цель наставничества</b>	<b>Результат</b>
	студент вуза, который оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствует коррекции образовательной траектории	у ученика представлений о следующем этапе образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, получение ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития	успеваемости и улучшение психозэмоционального фона внутри школы; – рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов учеников; – снижение числа социально и профессионально дезориентированных учеников; – увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников
Работодатель – ученик	Представитель регионального предприятия (профессионал), который активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации, помогает познакомиться с профессией	Привлечение молодых сотрудников на предприятие, передача личного опыта, обоюдное развитие навыков, успешное формирование у ученика осознанного подхода к реализации личностного потенциала	– повышение успеваемости и улучшение психозэмоционального фона в школе; – рост кружков по интересам, внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке; – увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; – рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником); – увеличение числа

Форма наставничества	Особенности наставника	Цель наставничества	Результат
Форма наставничества	Особенности наставника	Цель наставничества	Результат
			учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; – рост выпускников, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях

Оформить группы наставничества можно разными способами: издать приказ, написать в справке куратора, вписать в программу наставничества. Выберите вариант, который наиболее удобен.

## Какие использовать механизмы для мотивации наставников

Чтобы продвигать модель наставничества, используйте разные механизмы мотивации наставников. Ориентируйтесь на региональное законодательство. В нем могут предусмотреть выплаты и другие поощрения, льготы для наставников.

Применяйте материальные и нематериальные механизмы мотивации. Например, для популяризации роли наставника:

- проводите фестивали, форумы, конференции наставников совместно с другими организациями, отправляйте работников на подобные мероприятия муниципального, регионального и федерального уровня;
- организуйте конкурсы профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара "Наставник+"» и т. д.;
- ведите рубрики в социальных сетях, на сайте – например, истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т. д.;
- создайте сообщество наставников школы с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т. д.;
- организуйте фотосессии с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники».

Дополнительно предусмотрите поощрение наставников за успешные результаты, победу в конкурсах и т. д. Вручайте им почетные грамоты, благодарственные письма родителям наставников из числа учеников. Присваивайте почетное звание «Лучший наставник», нагрудный знак наставника.

Закрепите материальные поощрения наставников: премии за успешные результаты, дополнительные дни отпуска, иные льготы.

## Как оценивать реализацию программы наставничества

Проводите мониторинг реализации программы наставничества, чтобы оценить ее эффективность, внести корректировки. Предусмотрите два этапа: 1) оценку качества процесса реализации программы наставничества, 2) оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов ([п. 6.1](#) Методологии, утв. [распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145](#)).

На первом этапе соберите и проанализируйте обратную связь от участников программы, динамику качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей. Используйте для этого анкеты из пунктов 2.1 и 2.2 [Методических рекомендаций](#), направленных письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02.

Поручите куратору провести SWOT-анализ программы наставничества. А затем заполнить анкету куратора из пункта 2.4 [Методических рекомендаций](#), направленных письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02.

На первом этапе мониторинга надо оценить:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения учениками творческих кружков, спортивных секций и внеурочных занятий;
- процент реализации образовательных и культурных проектов;
- процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональные предприятия;
- количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- количество собственных профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик.

На втором этапе мониторинга проанализируйте влияние программ наставничества на школу и ее окружение в целом. Поручите куратору:

- оценить личностные характеристики участников программы;
- динамику характеристик образовательного процесса – изменения в освоении образовательных программ;
- проанализировать и скорректировать стратегии образования пар «наставник – наставляемый».

Предложите куратору использовать оценочные материалы из пунктов 2.5 и 2.6 [Методических рекомендаций](#), направленных письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02.

По итогам мониторинга попросите куратора составить справку с выводами и предложениями по улучшению программ наставничества. Другой вариант – куратор может рассказать результаты анализа на совещании при директоре. Тогда итоги мониторинга оформите протоколом или приказом директора, в котором определите, продолжать реализацию программы наставничества, скорректировать ее или прекратить совсем.

«Как реализовать целевую модель наставничества в школе». М.В. Лазарева, В.Е. Ярцева  
© Материал из Справочной системы «Образование».  
Подробнее: <https://vip.1obraz.ru/#/document/16/119896/dfasbqx9ti/?of=copy-919f7f58ab>