

Управление образования Администрации города Ижевска  
Муниципальное автономное учреждение  
«Информационно-методический центр «Альтернатива»  
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
«Дворец детского (юношеского) творчества»

**Методические рекомендации для разработки  
программ наставничества в рамках реализации  
Целевой модели наставничества**



**Ижевск, 2023**

Методические рекомендации для разработки программ наставничества в рамках реализации Целевой модели наставничества.

Методические рекомендации разработаны в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 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», на основе практического опыта Удмуртской Республики, Омской и Челябинской области, Республики Коми РФ.

Данные методические рекомендации могут использоваться в работе по организации наставничества в рамках реализации Целевой модели наставничества методистами, кураторами, руководителями проектов по наставничеству в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.

Разработчик: заместитель директора МБОУ ДО ДД(Ю)Т по научно-методической работе, руководитель инновационного комплекса «Наставничество в образовании» Чернов П.М.

## СОДЕРЖАНИЕ

Актуальность, практическая значимость. Взаимосвязь с другими документами организации.....	4
Сущность метакомпетенции и их значение в практиках наставничества.....	5
Цель и задачи программы наставничества.....	8
Характеристика видов, типов, форм применяемых технологий наставничества.....	8
Типы и формы наставничества.....	10
Специфика деятельности наставника и характеристика его деятельности.....	12
Механизм управления программой наставничества.....	14
Индивидуальный план развития наставляемого под руководством наставника.....	17
Приложения.....	19

## **Актуальность, практическая значимость. Взаимосвязь с другими документами организации**

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах.

Наставничество становится **неотъемлемым компонентом современной системы образования, так как:**

1. Программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: молодых специалистов, представителей организаций региона, учителей, студентов, родителей, а также широкого круга читателей, интересующихся проблемами педагогики.

2. Для образовательного сообщества программа наставничества – это полноценный канал обогащения опытом. Такая технология позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Наставничество используется в обучении/развитии разных категорий наставляемых и с различными целями, например:

- со старшеклассниками – для целей профориентации;
- со студентами-стажерами – для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;
- с новыми сотрудниками – для задач адаптации в образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;
- с руководителями – для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.

**Программа наставничества является универсальной технологией** построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как **технология интенсивного развития** личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Срок реализации программы может составлять период от нескольких дней, месяцев до нескольких лет.

Длительность реализации программы наставничества зависит от поставленных приоритетных задач, планируемых результатов, степени подготовленности наставляемых и опыта наставников. Важно, чтобы установленный срок реализации был реальным.

**Форма реализации программы** может быть очной, заочной, с использованием дистанционных технологий.

**Программа наставничества может быть тесно связана:**

- с реализуемыми проектами в образовательной организации;

- с программой развития образовательной организации;
- с развитием волонтерского движения;
- с реализацией региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и др.

Наряду с перечисленными документами, с программой наставничества могут быть соотнесены:

- основная образовательная программа,
- программа дополнительного образования,
- программа воспитания образовательной организации,
- планы учебно-методической работы,
- планы по инновационной деятельности,
- планы социально-психологической службы (в том числе работа с детьми и подростками групп риска) и другие.

### **Сущность метакомпетенции и их значение в практиках наставничества**

Критерии отнесения практико-ориентированных мероприятий (занятий, проектов и т.д.) к практикам наставничества

Важным аспектом является правильное понимание, какие мероприятия относят к наставническим практикам.

Понятие «**метакомпетенции**» применяется также в деловой литературе: «Это глубинные умения, универсальные навыки, которые являются более актуальными, чем профессиональные менеджерские качества». Эти компетенции нового времени, занимающие промежуточное положение между личностными качествами и навыками.

**Семь компетенций с приставкой мета-** – это осознанность, планирование, личная продуктивность, коммуникация, критическое мышление и оценка, обучаемость и адаптивность, проактивность.

На рис.1 приведены критерии отнесения практико-ориентированных мероприятий (занятий, проектов и т. п.) к практикам наставничества.



*Рис. 1. Критерии отнесения практико-ориентированных мероприятий (занятий, проектов и т.д.) к практикам наставничества*

В свою очередь, анализируя сущность метакомпетенции, выделяем ее генерирующую способность, на основе которой возможно развитие других компетенций в самых различных ситуациях. Более того, сформированность метакомпетенции проявляется в новых условиях при изменении ситуации или содержания деятельности. Иными словами, метакомпетенция позволяет обучающемуся эффективно действовать в изменившихся условиях.

В этом проявляется основная характеристика метакомпетенции – способность к быстрой адаптации, приспособлению к новым условиям. При таком рассмотрении метакомпетенция в самом широком смысле означает готовность к непрерывному обучению / образованию, готовность к переносу имеющихся знаний, умений, способностей на новые объекты деятельности.

Таблица 1

#### Различия метакомпетенции и компетенции

<b>Метакомпетенция</b>	<b>Компетенция</b>
Направленность на решение новых задач	Направленность на решение рутинных задач на основе известных способов действия
Проявление в новых условиях/в изменившихся условиях	Проявление в стабильных, неизменяющихся условиях
Обобщенный характер	Специфичный характер
Ориентированность на личность	Ориентированность на задание

Важная характеристика метакомпетенции – способность к саморефлексии. Метакомпетенция – это в первую очередь способность оценивать у себя наличие компетенций, возможности их приобретения, развития и применения.

Содержательные компоненты метакомпетенции:

- функциональный компонент. Он предполагает управление информацией и регуляцию мыслительных процессов, включая планирование деятельности, отслеживание процессов решения и результатов;
- ценностно-смысловой компонент. Он содержит способность к саморазвитию, самооценке, способность к саморефлексии;
- поведенческий компонент. Это способность реагировать на происходящие изменения условий, содержания деятельности; способность/готовность к адаптации и способность эффективно действовать в новых ситуациях.

Таким образом, на основании вышесказанного можно сделать вывод о том, что сущность метакомпетенции связана с развитием личностно-интеллектуальных способностей обучающихся, позволяющих усваивать, перерабатывать информацию, порождать на ее основе новое знание и управлять своими знаниями.

Метакомпетенция выступает надсистемной компетенцией и включает в себя саморегуляцию мыслительных процессов, способность к адаптации, самоорганизацию, самоконтроль и саморефлексию.

Примеры метакомпетенций:

- креативная способность,
- гибкость и адаптивность,
- настрой на развитие,
- предпринимательское мышление,
- умение сотрудничать,
- эмпатия и эмоциональный интеллект (принятие себя, умение контролировать себя, способность идти к намеченной цели, собственная мотивация) и т.п.,
- ответственность,
- дисциплина и самодисциплина,
- скорость адаптации,
- коммуникативные способности,
- умение работать в команде,
- управление временем,
- лидерские качества,
- критическое мышление,
- способность к решению проблем.

## **Цель и задачи программы наставничества**

**Цель программы наставничества:** 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 всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

### **Задачи программы наставничества:**

1. Улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам и дополнительным общеразвивающим программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.

3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов.

5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

## **Характеристика видов, типов, форм применяемых технологий наставничества**

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. В таблице 2 приведена характеристика некоторых видов применяемых технологий наставничества.



Таблица 2

**Характеристика некоторых видов  
применяемых технологий наставничества**

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
2	Модерация	Более жесткая технология. Формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. Используется в формате встречи «обсуждение проблемы»	Команда наставляемых
3	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог, обучающийся
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемыйся «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. Сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. Позволяет учащимся учиться сознательно, с интересом	Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый

		приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания	
5	Тьюторство	Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. Основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации индивидуального образовательного маршрута (ИОТ), выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик	Индивидуальное наставничество

Данный перечень можно дополнить и внести свои, уникальные технологии в рамках реализуемой программы наставничества.

Задача куратора и организаторов реализации программ наставничества заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию.

### **Типы и формы наставничества**

На практике в современных условиях используются следующие типы наставничества:

- личное наставничество,
- групповое наставничество,
- командное наставничество,
- наставничество ровесниками,

- интернет-наставничество.

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. Это связано с тем, что в работе наставника, в зависимости от вида наставничества и особенностей конкретной ситуации, могут быть использованы методы, заимствованные из педагогики, андрагогики, социальной работы, профконсультирования, психотерапии и других отраслей практической психологии, коррекционной педагогики (в последних случаях необходимо наличие у наставника специальной подготовки). Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности можно обозначить:

- методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;
- нетворкинг – метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами (например, школьников – с представителями профессиональных образовательных организаций, вузов, предприятий- работодателей);
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.

Реализация перечисленных типов осуществляется в различных формах.

Внедрение программ наставничества в рамках деятельности конкретной образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества, две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества Целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет.

## Специфика деятельности наставника и характеристика его деятельности

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной Целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, теоретико-методологические и научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных авторов 1990–2000-х годов. (О. С. Газман, С. С. Гиль, Н. Б. Крылова, Н. Н. Михайлова и С. М. Юсфин и др.). По мнению большинства авторов, суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технические сложности на этапе становления школьного самоуправления; реализации школьных проектов, стартапов и т. д.).

Однако во всех случаях внешний барьер является вторичным относительно внутренней неготовности сопровождаемого самостоятельно преодолеть этот барьер. Такая неготовность и названа «образовательным дефицитом». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый сможет самостоятельно преодолевать внешние препятствия. Таким образом, сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов, обучающихся (наставляемых), т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Общим признаком всех типов образовательных дефицитов является **недостаток самостоятельности сопровождаемого**. Соответственно конечным результатом деятельности наставника (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д. (в зависимости от типа наставничества).

Психолого-педагогическая основа наставничества может быть представлена как четыре пары взаимодействующих процессов, при этом в каждой паре первый процесс является основным, второй – вспомогательным.

Базовая деятельность наставника – деятельность наставника по сопровождению. Базовая деятельность наставника – основной вид профессиональной деятельности, в которую наставник включен (в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом) и в которую он призван погрузить сопровождаемого. Это может быть образовательная, профессиональная, досугово-развивающая, творческая, коммуникативная деятельность. Но во всех случаях само наставничество – это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности. В наиболее простой и ясной форме это положение отражается в работе наставника на производстве: его основная трудовая функция – участие в определенном производственном процессе в качестве рабочего или специалиста; дополнительная трудовая функция – наставничество, т. е. поддержка начинающих рабочих или специалистов, включенных в тот же производственный процесс.

Деятельность сопровождаемого (образовательная, профессиональная, волонтерская, предпринимательская и т. д.) – деятельность наставника. Наличие сопровождаемого, обладающего определенным образовательным дефицитом, является центральным фактором, требующим необходимости наставника, и одновременно центральным условием, обеспечивающим возможность наставничества. При этом вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу образовательного дефицита.

Базовый процесс развития сопровождаемого (социализации, самоопределения, идентификации и т. д.) – наставничество. Вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу базового процесса развития.

Развитие сопровождаемого в процессе деятельности – деятельность сопровождаемого (учебная, игровая, трудовая, проектно-исследовательская) и т. д. Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а через вовлечение сопровождаемого в ту или иную деятельность с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно, значимыми методами работы наставника являются организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение.

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач.

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.
2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.

3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).

4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья – и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

Частные задачи наставнической деятельности определяются типами наставничества, которые могут быть выделены:

- 1) по типам базового процесса развития сопровождаемых;
- 2) по типам образовательных дефицитов.

Типы образовательных дефицитов:

1. Ограниченные возможности здоровья.
2. Несформированность субъектной позиции, возрастная или индивидуальная несамостоятельность («ограниченные возможности самоопределения»).
3. Социальная дезадаптация.
4. Осложненная социальная ситуация развития – группы риска:
  - дети-сироты;
  - подростки, состоящие на учете в органах внутренних дел;
  - семьи мигрантов;
  - социально незащищенные категории населения и т. д.
5. Субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (адаптационный период):
  - переход на новую образовательную ступень;
  - молодой рабочий/специалист;
  - новый на данном предприятии работник (школьник/студент, перешедший в другую образовательную организацию);
  - новая должность;
  - изменение программы обучения, технологии предприятия, корпоративной культуры, введение других инноваций;
  - новые ситуативные требования к сопровождаемому (например, в связи с участием в соревновании, конкурсе).
6. Дефицит мотивации к деятельности.

### **Механизм управления программой наставничества**

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

К основным задачам куратора относят:

- сбор и работу с базой наставников и наставляемых;

- организацию обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

В Таблице 4 описан алгоритм управления программой наставничества.

Таблица 4

**Алгоритм управления программой наставничества**

<b>№ п/п</b>	<b>Функция управления программой наставничества</b>	<b>Необходимые мероприятия</b>	<b>Кто реализует</b>
1	Планирование: подготовка условий для запуска программы наставничества	Сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Информировать коллектив. Поставить цели и задачи наставничества, период реализации программы. Сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении. Сформировать базы наставников и наставляемых (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов-психологов, НКО)	Куратор, команда программы

2	Организация	<p>Отобрать наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы.</p> <p>Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Заключить необходимые договоры (в том числе договоры сетевого взаимодействия). Разработать пакет оценочных материалов для отбора наставников.</p> <p>Организовать работу наставнических пар или групп.</p> <p>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.</p> <p>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение</p>	<p>Куратор, команда программы</p> <p>классные руководители, социальные педагоги, психологи</p>
3	Мотивация	<p>Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.</p>	<p>Куратор, педагоги-психологи</p>
4	Координация,	<p>Составить график встреч для обсуждения промежуточных результатов.</p> <p>Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы</p>	<p>Куратор, команда программы</p>
5	Анализ и контроль	<p>Разработать формы (анкеты) для сбора информации о качестве программы наставника.</p> <p>Заполнить дневник наставника.</p> <p>Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлекссию, подвести итоги</p>	<p>Куратор, команда программы</p>



		мониторинга влияния программы на наставляемых. Составить отчет о реализации программы наставничества	
--	--	---	--

#### Критерии оценки результативности программы наставничества

- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

#### **Индивидуальный план развития наставляемого под руководством наставника**

Индивидуальный план составляется на весь срок реализации программы наставничества и включает в себя два раздела: анализ трудностей и способы их преодоления и направления развития ученика.

В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований; совместное выполнение заданий; совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости. Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по \_\_\_\_ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

Пример индивидуального плана приведен в приложении.

Структура программы наставничества

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание раздела
<b>1</b>	<b>Пояснительная записка</b>	В данном разделе необходимо описать актуальность, практическую значимость; цели, задачи программы наставничества; взаимосвязь с другими документами организации.
1.1	Актуальность разработки программы наставничества	Программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: молодых специалистов, представителей организаций региона, учителей, студентов, родителей, а также широкого круга читателей, интересующихся проблемами педагогики. Необходимо детализировать участников, исходя из содержания программы наставничества.
1.2	Цель и задачи программы наставничества	В данном разделе необходимо сформулировать цель и соответствующие задачи в зависимости от вида, уровня образовательной организации. Например, со старшеклассниками (СОШ) - для целей профориентации; с новыми сотрудниками (молодые педагоги) - для задач адаптации в образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим; с руководителями (ДПО) - для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.
1.3	Срок реализации программы	Указывается период от нескольких дней, месяцев до нескольких лет. Длительность реализации программ наставничества зависит от поставленных приоритетных задач, планируемых результатов, степени подготовленности наставляемых и опыта наставников. Важно, чтобы установленный срок реализации был реальным. Форма реализации программы может быть очной, заочной, с использованием дистанционных технологий.

1.4	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>В данном разделе необходимо четко прописать, каким образом программа наставничества интегрируется с другими направлениями деятельности образовательной организации.</p> <p>Программа наставничества может быть тесно связана:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• с реализуемыми проектами в образовательной организации;</li> <li>• с программой развития образовательной организации;</li> <li>• с развитием волонтерского движения;</li> <li>• с реализацией региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и др.</li> </ul> <p>Наряду с перечисленными документами, с программами наставничества могут быть соотнесены:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основная образовательная программа,</li> <li>• программа дополнительного образования,</li> <li>• программа воспитания образовательной организации,</li> <li>• планы учебно-методической работы,</li> <li>• планы кружковой работы,</li> <li>• планы по инновационной деятельности,</li> <li>• планы социально-психологической службы (в том числе работа с детьми и подростками групп риска) и другие.</li> </ul>
-----	---	---

1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. Задача куратора и организаторов реализации программ наставничества заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию. Рекомендуемые технологии: фасилитация - командное наставничество; модерация («обуздывание») - командное наставничество; супервизии - индивидуальное, личное наставничество; коучинг - командное и индивидуальное наставничество; тьюторство - индивидуальное, личное наставничество.</p> <p>На практике в современных условиях используются следующие типы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• личное наставничество,</li> <li>• групповое наставничество,</li> <li>• командное наставничество,</li> <li>• наставничество ровесниками,</li> <li>• интернет- наставничество.</li> </ul> <p>Реализация перечисленных типов осуществляется в различных формах.</p> <p>В данном разделе необходимо описать применяемую форму в ходе реализации программы наставничества. В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: «ученик - ученик», «учитель - учитель», «студент - ученик», «работодатель - ученик», «работодатель - студент». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.</p>
2.	<b>Содержание программы</b>	<p>В данном разделе необходимо раскрыть участников программы и их функции, а также механизмы управления программой. Также к содержанию программы относится и Индивидуальный план развития наставляемого под руководством наставника</p>
2.1	Основные участники программы и их функции	<p>В данном разделе необходимо четко описать функционал (конкретные трудовые действия) наставника в рамках реализуемой программы. К трудовым функциям относят: педагогическую поддержку обучающегося в деятельности; обучение; медиацию; самообразование. Каждую функцию нужно конкретизировать. Например, медиация: разрешение проблемных и конфликтных ситуаций среди наставляемых в ходе реализации программы и т.д.</p>

2.2	Механизм управления программой наставничества	Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. В настоящих рекомендациях приведен примерный перечень показателей для оценки реализации программ на этапе становления практики наставничества в образовательной организации.
3.	<b>Оценка результатов программы и ее эффективности</b>	В данном разделе необходимо отразить организацию контроля и оценки, а также показатели оценки результативности программы наставничества
3.1	Организация контроля и оценки	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анкета для выявления запросов наставляемых.</li> <li>2. Анкета для выявления компетенций наставника.</li> <li>3. Дневник наставника.</li> <li>4. Дневник наставляемого.</li> <li>5. Анкета удовлетворенности наставника.</li> <li>6. Анкета удовлетворенности наставляемого.</li> <li>7. Отчет наставника.</li> <li>8. База наставников.</li> <li>9. База наставляемых.</li> </ol> <p>Данный перечень является примерным и может быть дополнен образовательной организацией.</p> <p>Также в данном разделе необходимо указать сроки отчетов о реализации программы и места размещения информации о реализации основных мероприятий программы наставничества.</p>
3.2	Показатели оценки результативности программы наставничества	В данном разделе необходимо привести желаемые результаты в количественном и качественном выражении в соответствии с формами наставничества.

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА (ПРИМЕР)

**Форма наставничества:** «Ученик - ученик». **Ролевая модель:** «Успевающий – неуспевающий».

Ф.И.О., класс (детское объединение) наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О., класс (детское объединение) наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Раздел 2. Направления развития ученика/студента</b>					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		

2.3.	Сформировать правила поведения на уроке/занятии (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ... место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.8.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		
2.9.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



## Соглашение о сотрудничестве между наставником и наставляемым

г. Ижевск

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 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:

- Создание канала для эффективного обмена информацией и опытом наставника и наставляемого;
- Улучшение образовательных результатов наставляемых;
- Раскрытие личностного потенциала и самопознания, за которым неизменно следует самовоспитание, саморазвитие, самообразование, самореализация, самоактуализация наставников и наставляемых.

### 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 \_\_\_\_\_.

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)

## Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

### Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет для участников формы наставничества «ученик – ученик»

#### Анкета наставляемого

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

#### Инструкция

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

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

Рекомендовано:

Форма наставничества \_\_\_\_\_

Программа(ы) наставничества \_\_\_\_\_

Обучение \_\_\_\_\_

Другое \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ Ответственное лицо \_\_\_\_\_

(подпись/ФИО/должность)

### Анкета наставника

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

### Инструкция

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть 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. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важным/необходимым обучение наставников является	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

Рекомендовано:

Форма наставничества \_\_\_\_\_

Программа(ы) наставничества \_\_\_\_\_

Обучение \_\_\_\_\_

Другое \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ Ответственное лицо \_\_\_\_\_

(подпись/ФИО/должность)

**Второй этап опроса для мониторинга программы  
(по завершении работы)**

**Макеты опросных анкет для участников формы наставничества  
«ученик – ученик»**

**Анкета наставляемого**

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

**Инструкция**

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

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

13. Что Вы ожидали от программы?  
\_\_\_\_\_

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?  
\_\_\_\_\_

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

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

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

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]
20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу наставников? [да/нет]

Рекомендовано:

Форма наставничества \_\_\_\_\_

Программа(ы) наставничества \_\_\_\_\_

Обучение \_\_\_\_\_

Другое \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ Ответственное лицо \_\_\_\_\_

(подпись/ФИО/должность)

### Анкета наставника

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

### Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
- \_\_\_\_\_

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?
- \_\_\_\_\_

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

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

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

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

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

21. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего?  
[да/нет]
23. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект  
в интересующей Вас области? [да/нет]

Рекомендовано:

Форма наставничества \_\_\_\_\_

Программа(ы) наставничества \_\_\_\_\_

Обучение \_\_\_\_\_

Другое \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ Ответственное лицо \_\_\_\_\_

(подпись/ФИО/должность)



## ДНЕВНИК НАСТАВЛЯЕМОГО

ФИО наставляемого: \_\_\_\_\_

ФИО наставника: \_\_\_\_\_

Программа наставничества: \_\_\_\_\_

Форма наставничества: \_\_\_\_\_

Дата встречи	Какие изменения произошли с момента последней встречи	Новый запрос (какие появились вопросы с момента последней встречи)	Содержание встречи	Затруднения, возникшие в процессе встречи (при наличии)	Шкала удовлетворенности встречей (от 1 до 3, где: 1 – ничего не понял, 2 – остались вопросы, 3 – все понятно)
....					
....					
....					
<p>Показатель удовлетворенности взаимодействия с наставником:</p> <p>0-1 – низкий</p> <p>1-2 – средний</p> <p>2-3 – высокий</p>					

Наставляемый: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
ФИО (подпись) (дата)

Наставник: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
ФИО (подпись) (дата)

## ДНЕВНИК НАСТАВНИКА

ФИО наставника: \_\_\_\_\_

ФИО наставляемого: \_\_\_\_\_

Программа наставничества: \_\_\_\_\_

Форма наставничества: \_\_\_\_\_

Дата встречи	Формат и форма встречи (очно/дистанционно; индивидуальная/групповая; диалог / обсуждение / экскурсия / публичная лекция / практическая работа над проектом)	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 3 (где 3 – позитивно и мотивированно, 2 – заинтересовано, но безынициативно, 1 – негативно и бесполезно)	Шкала обратной связи от наставляемого от 1 до 3 (где 3 – активно реагировал и выражал интерес, 2 – был заинтересован, но неохотно участвовал, 1 – был пассивен и не заинтересован)
....						
....						
....						
Показатель удовлетворенности взаимодействия наставнической пары: 0-1 – низкий 1-2 – средний 2-3 – высокий						

Наставник: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

ФИО (подпись) (дата)

Наставляемый: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

ФИО (подпись) (дата)

