ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЦЕНТР ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ «ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР» ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

«ПРИНЯТО»
Решение Педагогического Совета
Протокол № 1
«07» сентября 2026 г.
Председатель Педагогического Совета
_____ Н.В. Гапоненко

«УТВЕРЖДЕНО»
Приказ № 154 - ИМС
«07» сентября 2026 г.
И. о. директора
_____ Н. В. Гапоненко

Образовательная программа «Инновации в содержании общего образования»

(Лицензия Комитета по образованию Санкт-Петербурга: Серия 78Л02 №0000792, регистрационный номер №1860 от 27 апреля 2016 года)

Учебная программа дополнительного профессионального педагогического образования «Деятельность куратора целевой модели наставничества в образовательной организации: инструменты и стратегии»

(очная с применением дистанционных образовательных технологий, 72 ч.)

Разработчики программы:
В. А. Миюсов, методист ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» Василеостровского района Санкт-Петербурга
Н. В. Гапоненко, заместитель директора, методист ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» Василеостровского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург,
2026

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель реализации программы – совершенствование профессиональных компетенций и получение новых компетенций педагогическими работниками, выполняющими функции наставников в образовательной организации.

1.2. Планируемые результаты обучения

Должностные обязанности по ЕКС	**Знать**	**Уметь**
Оказывает помощь педагогическим работникам учреждений в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по научно- методическому обеспечению образовательной деятельности учреждений, в разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам.	-методологию, цели, задачи, принципы, основные понятия системы наставничества; -критерии эффективности реализации персонифицированной программы наставничества; -инструменты оценки реализации результатов программы наставничества.	-проектировать индивидуальный образовательный маршрут наставляемого; -разрабатывать персонифицированную программу наставничества; - оценивать результативность и эффективность реализации персонализированной программы наставничества.

1.3. Категория слушателей:

- заместители директоров, педагогические работники образовательных организаций, ответственные за реализацию системы наставничества в образовательных организациях.

1**.4. Форма обучения –** очная с применением дистанционных образовательных технологий

1.5. Срок освоения программы: 72 ч.

Раздел 2. Содержание программы

№ п/п	**Наименование разделов (модулей) и тем**	**Всего, час.**	**Виды учебных занятий, учебных работ**			**Формы контроля**
			Лекции, час.	**Практика, час.**	**Сам/р, час.**	
	Входной контроль	**1**			**1**	**тест**
1	**Модуль 1. Теоретико-методологические и нормативно-правовые основы наставничества**	**13**	**4**	**3**	**6**	
1.1	Государственная политика в сфере педагогического наставничества в Российской Федерации.	3	1	-	2	
1.2	Многообразие подходов к наставничеству в образовании.	5	1	-	4	

1.3	Нормативное регулирование наставничества в образовательной организации (ОО).	5	1	-	4	
2	**Модуль 2. Организационно-управленческая структура и этапы внедрения**	**12**	**4**	**4**	**4**	
2.1	От модели к программе наставничества. Этапы реализации Целевой модели наставничества. Внешний и внутренний контур наставничества.	12	4	4	4	
3	**Модуль 3. Работа с кадровым ресурсом системы наставничества**	**10**	**4**	**4**	**2**	
3.1	Отбор и обучение наставников.	10	4	4	2	
4	**Модуль 4. Формы и целевые модели наставнического взаимодействия**	**24**	**8**	**10**	**6**	
4.1	Форма наставничества «педагог – педагог».	6	2	2	2	
4.2	Форма наставничества «ученик – ученик».	4	2	2	—	
4.3	Форма наставничества «студент – ученик».	4	2	2	—	
4.4	Форма наставничества «работодатель – студент» (ученик).	4	2	2	—	
4.5	Сетевые, реверсивные и дистанционные формы наставничества.	6	—	2	4	
5	**Модуль 5. Жизненный цикл, мониторинг и стратегический потенциал программы**	**10**	**2**	**6**	**2**	
5.1	Организация старта и завершения наставничества в ОО.	4	1	2	1	
5.2	Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества.	4	1	2	1	
5.3	Потенциал наставничества для развития организации.	2	—	2	—	
	Итоговая аттестация	**2**	—	**2**	—	Защита проекта
ИТОГО		**72**	**22**	**29**	**21**	

2.2. Рабочая программа

Входной контроль *(самостоятельная работа - 1 ч.)*
Самостоятельная работа. Входной контроль в форме теста проверяет общий уровень владения содержанием по теме наставничества в образовательной организации.

Модуль 1. Теоретико-методологические и нормативно-правовые основы наставничества

Тема 1.1. Государственная политика в сфере педагогического наставничества в Российской Федерации. *(лекция- 1 ч., самостоятельная работа-2 ч.)*
Лекция. Образовательное законодательство Российской Федерации в области наставничества. Указ Президента Российской Федерации от 20 июля 2026 г. № 498 "О дополнительных мерах поддержки учителей" ТК РФ Статья 351.8. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда (введена Федеральным законом от 09.11.2024 N 381-ФЗ) Концепция развития наставничества в Российской Федерации до 2030 г. Планируемые требования к квалификационной категории «педагог-наставник». Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
Самостоятельная работа. В рамках самостоятельной работы провести внутренний мониторинг раздела «Наставничество» официального сайта организации на предмет актуализации расположенных там нормативно-правовых документов.

Тема 1.2. Многообразие подходов к наставничеству в образовании *(лекция- 1 ч., самостоятельная работа-2 ч.)*
Лекция. Исторический контекст и эволюция института наставничества. Современные зарубежные и отечественные методологические подходы (коучинг, менторинг, тьюторство, фасилитация). Наставничество как инструмент непрерывного профессионального роста и социализации.
Самостоятельная работа. Выполнить задание 1 «Аналитическая матрица «Инструменты наставничества» и задание 2 «Кейс-лаборатория «Выбор стратегии»»

Цель самостоятельной работы: научиться дифференцировать современные методологические подходы к наставничеству и подбирать адекватный инструмент под конкретный профессиональный запрос.

Форма выполнения: Групповая (3–5 человек) или индивидуальная.

Задание 1. **Аналитическая матрица «Инструменты наставничества»**

Заполните сравнительную таблицу, кратко сформулировав суть каждого подхода, позицию наставника (кто он — эксперт, «проводник», равный партнер?) и его главное отличие от других.

Подход	Суть подхода (коротко)	Роль/Позиция наставника	В каком случае наиболее эффективен?
Менторинг			
Коучинг			
Тьюторство			
Фасилитация			

Задание 2. Кейс-лаборатория «Выбор стратегии»

Ознакомьтесь с ситуациями и определите, **какой подход (или комбинация)** будет наиболее эффективен. Обоснуйте свой выбор в свободной форме (2–3 предложения).

- **Кейс А:** В школу пришел молодой учитель физики. У него отличные знания предмета, но он абсолютно не умеет держать дисциплину в классе и оформлять классный журнал.
  - *Ваш выбор и обоснование: ...*
- **Кейс Б:** Опытный педагог (стаж 20 лет) чувствует усталость, говорит, что «урочные формы себя изжили», но хочет попробовать вести проектную деятельность со старшеклассниками, хотя не знает, с чего начать.
  - *Ваш выбор и обоснование: ...*
- **Кейс В:** Учитель начальных классов хочет разработать авторскую программу по развитию функциональной грамотности, но теряется в обилии курсов и путается в требованиях ФГОС.
  - *Ваш выбор и обоснование: ...*

Зачет. Сданная на проверку заполненная матрица и решенные кейсы

Тема 1.3. Нормативное регулирование наставничества в ОО *(лекция- 1ч., самостоятельная работа-4 ч.)*

Лекция. Федеральное законодательство и стратегические ориентиры развития наставничества. Методические рекомендации Минпросвещения РФ. Локальные нормативные акты ОО: разработка Положения о наставничестве, дорожной карты, приказов, профессиональных профилей и эффективных контрактов. Анализ локальных нормативных актов, регламентирующих наставническую деятельность в условиях образовательного учреждения.

Самостоятельная работа.

Задание 1: Проведите сравнительный анализ Методических рекомендаций Минпросвещения РФ и регионального нормативного акта вашего субъекта. Выявите специфические региональные требования (в виде таблицы).

Форма отчетности: Текстовый документ (проект акта) в формате Word. Используются критерии сравнения: цели, формы наставничества, требования к наставникам, система мотивации.

Задание 2. Разработка Положения о наставничестве (Кейс-задание)

Задание: Используя Методические рекомендации Минпросвещения РФ и изученный на лекции материал, составить структуру и содержательные тезисы «Положения о наставничестве в ОО» с учетом специфики своей организации (школа, детский сад, колледж). Особое внимание уделить правам, обязанностям наставника/наставляемого и критериям оценки результатов.

Форма отчетности: Структурированный план-конспект Положения с заполненными основными разделами.

Критерии оценивания самостоятельной работы (для программы):

1. **Соответствие** разработанных документов действующему федеральному законодательству и актуальным рекомендациям Минпросвещения РФ.
2. **Логичность** и юридическая грамотность структуры локального акта.

3. **Учет специфики** конкретной образовательной организации при проектировании документов.

Модуль 2. Организационно-управленческая структура и этапы внедрения

Тема 2.1. От модели к программе наставничества. **Этапы реализации целевой модели наставничества. Внешний и внутренний контур наставничества** *(лекция -4 ч., практическая работа- 4 ч., самостоятельная работа- 4 ч.)*
Лекция. Семь основных шагов внедрения Целевой модели. Функционал куратора. Внутренний контур ОО (ресурсы, кадры, внутренняя среда). Внешний контур: сетевое взаимодействие, привлечение индустриальных партнеров, вузов, колледжей и экспертных сообществ.
Практическая работа.
Варианты практической работы

Цель: Отработать навыки пошагового планирования внедрения модели наставничества и картирования ресурсов образовательной организации (ОО).

Вариант 1. Кейс-стадии «Дорожная карта внедрения Целевой модели наставничества»

- Задание: На основе лекционного материала о 7 основных шагах разработать проект дорожной карты (плана действий) по внедрению модели наставничества для условной или вашей реальной образовательной организации на один учебный год.
- Что должно быть в работе:
    - Пошаговый график реализации (с привязкой к 7 этапам).
    - Конкретные измеримые результаты (KPI) для каждого этапа.
    - ФИО/должности ответственных (с акцентом на функционал куратора).
    - Возможные риски на каждом шаге и способы их минимизации.

Вариант 2. Проектирование профиля компетенций и циклограммы куратора

- Задание: Создать профиль компетенций для куратора программы наставничества.
- Что должно быть в работе:
    - Профиль куратора: матрица hard и soft skills, необходимых для этой роли.
    - Циклограмма деятельности: распределение задач куратора по периодам (что он делает ежедневно, еженедельно, ежемесячно, раз в полугодие).
    - Разработка шаблона «Журнала/Личного кабинета куратора» (какие метрики и данные о парах наставник-наставляемый он должен там фиксировать).

Вариант 3. Аналитическая сессия «Аудит внутреннего контура ОО»

- Задание: Провести SWOT-анализ внутренней среды образовательной организации для запуска наставничества.
- Что должно быть в работе:
    - Таблица SWOT (Сильные стороны, Слабые стороны, Возможности, Угрозы).
    - Оценка ресурсов: кадровых (кто готов быть наставником, кому нужен наставник), материально-технических (пространство для встреч, методическая база) и психологического климата (готовность коллектива к изменениям).
    - Управленческие решения по итогам анализа: как закрыть дефициты кадров или ресурсов.

Самостоятельная работа.
Варианты самостоятельной работы

Цель: Развить навыки стратегического планирования, выстраивания внешних связей и создания нормативно-методического обеспечения.

Вариант 1. Разработка проекта Положения о наставничестве (Внутренний контур)

- **Задание:** Изучить нормативную базу и составить проект локального нормативного акта — **«Положения о наставничестве в ОО»**.
- **Основные разделы для разработки:**
  - Права и обязанности наставника и наставляемого.
  - Порядок формирования наставнических пар/групп.
  - Система стимулов и мотивации для наставников (материальная и нематериальная).
  - Критерии успешности завершения программы наставничества.

Вариант 2. Проектирование модели сетевого взаимодействия (Внешний контур)

- **Задание:** Разработать схему и программу партнерства ОО с внешними структурами для расширения возможностей наставничества (на выбор: индустриальный партнер, вуз/колледж или экспертное сообщество).
- **Что должно быть в работе:**
  - **Карта внешних контактов:** потенциальные партнеры в вашем регионе.
  - **Проект Соглашения о сотрудничестве** (основные тезисы: что получает ОО, что получает партнер).
  - Сценарий «Форсайт-сессии» или первой встречи с индустриальным партнером для привлечения его сотрудников в качестве наставников для обучающихся.

Вариант 3. Создание «Конструктора наставнических пар»

- **Задание:** Разработать пакет методических материалов для отбора и мэтчинга (подбора) участников.
- **Что должно быть в работе:**
  - Анкета-заявка для потенциального наставника (выявление дефицитов и запросов).
  - Анкета-заявка для наставника (выявление сильных сторон и готовности транслировать опыт).
  - Алгоритм или чек-лист для куратора: «Как идеально совместить наставника и наставляемого» на основе их психологических и профессиональных профилей.

Модуль 3. Работа с кадровым ресурсом системы наставничества

Тема 3.1. Отбор и обучение наставников *(лекция -4 ч., практическая работа- 4 ч., самостоятельная работа- 2 ч.)*

Лекция. Критерии отбора наставников (психологическая готовность, профессиональные дефициты и достижения). Мотивация и нематериальное стимулирование. Проектирование программ экспресс-обучения для наставников (развитие soft skills, коммуникативных техник, психологических основ работы с наставляемыми). Способы формирования наставнических пар/групп.

Практическая работа.

Блок 1. Отбор, оценка и мотивация наставников (2 часа)

Задание 1. Разработка профиля и чек-листа наставника (Групповой воркшоп).

- *Суть:* Слушатели делятся на мини-группы. Каждая группа получает кейс конкретной организации (например, школа, IT-компания, завод). Задача — составить идеальный «Профиль компетенций наставника» по трем критериям: психологическая готовность, проф. достижения и отсутствие критических проф. дефицитов.
- *Результат:* Готовый чек-лист (анкета) для проведения отборочного интервью.

Разработайте программу экспресс-обучения наставников (2 встречи по 45 минут). Тематика: «Основы коммуникации с наставляемым» и «Профилактика выгорания наставника».

Блок 2. Проектирование экспресс-обучения и формирование пар (2 часа)

Задание 4. Кейс-лаборатория «Идеальное совпадение» (Аналитическая работа).

- *Суть:* Преподаватель выдает карточки с описанием 5 наставников (их психотипы, сильные стороны, стили общения) и 5 наставляемых (их дефициты, запросы, особенности характера).
- *Задача:* Сформировать наиболее эффективные наставнические пары/группы и обосновать свой выбор с точки зрения психологической совместимости.

Самостоятельная работа.

Варианты самостоятельной работы

Задания ориентированы на индивидуальное осмысление материала и создание готового методического продукта. На выбор слушателю можно предложить один из вариантов:

- **Вариант 1. Кейс-метод «Разбор конфликтной ситуации в паре» (Аналитический уровень).**
  - *Описание:* Слушателю предоставляется текстовое описание конфликта в паре «наставник-наставляемый» (например, наставник излишне критикует, а наставляемый замыкается в себе).
  - *Задача:* Написать письменный анализ (1–1.5 страницы), в котором:
    1. Выявить, какие soft skills или коммуникативные техники не были использованы наставником.
    2. Предложить алгоритм краткой психологической консультации/коррекции для этой пары.
- **Вариант 2. Разработка гайда «Шпаргалка по коммуникации для наставника» (Прикладной уровень).**
  - *Описание:* Создание краткой визуальной памятки или чек-листа, который наставник может использовать во время первой встречи с наставляемым.
  - *Содержание:* Памятка должна включать: техники установления контакта, примеры «открытых вопросов» для выявления запроса наставляемого и правила экологичной обратной связи.
- **Вариант 3. Проектирование системы нематериального стимулирования.**
  - *Описание:* Разработка «Матрицы мотивации» для наставников конкретной организации.
  - *Задача:* Прописать 5–7 конкретных инструментов нематериального поощрения (например, конкурс «Лучший наставник года», приоритет при формировании кадрового резерва, публичная благодарность на общем собрании, предоставление мерча) с обоснованием, на какие психологические потребности наставников влияет каждый инструмент.

Модуль 4. Формы и целевые модели наставнического взаимодействия

Тема 4.1. Форма наставничества «педагог – педагог» *(лекция- 2ч., практическая работа- 2 ч., самостоятельная работа- 2 ч.)*

Лекция. Модели взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»; «педагог-новатор -консервативный педагог»; «опытный предметник – неопытный предметник». Адаптация молодых специалистов, преодоление профессионального выгорания опытных педагогов, передача уникального опыта. Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста. Формы работы с молодыми специалистами.

Практическая работа.

Варианты практической работы

Цель: Отработка навыков выбора стратегии взаимодействия в парах, проектирования совместной деятельности и решения типичных проблемных ситуаций (кейсов) в наставничестве.

Вариант 1. Кейс-стади «Конструктор взаимодействия» (Работа в группах)

- **Задание:** Слушатели делятся на малые группы. Каждой группе выдается описание педагогической пары с определенной проблемой.
- **Примеры кейсов:**
    1. *Пара «Опытный педагог – Молодой специалист»:* Молодой учитель горит идеями, но не умеет держать дисциплину и завален отчетами. Наставник авторитарно навязывает свои методы, из-за чего у молодого опускаются руки.
    2. *Пара «Педагог-новатор – Консервативный педагог»:* Молодой учитель информатики должен помочь опытному учителю истории (стаж 35 лет) внедрить интерактивные платформы, но опытный коллега саботирует процесс, считая это «пустой тратой времени».
    3. *Пара «Опытный предметник – Неопытный предметник»:* Учитель перешел из начальной школы в среднюю. Предмет знает, но не понимает специфику возраста и методику преподавания физики/химии в старших классах. Наставник загружен своей работой.
- **Продукт работы:** Группа должна определить модель взаимодействия, выявить ошибки участников кейса и составить **«Дорожную карту выхода из кризиса»** (пошаговый алгоритм действий наставника).

Вариант 2. Ролевая игра «Первая встреча и аудит потребностей» (Парная работа)

- **Задание:** Участники делятся на пары «Наставник» и «Наставляемый».
- **Этап 1:** Проведение **диагностического интервью**. «Наставник» с помощью техники активного слушания и открытых вопросов должен выявить истинные дефициты «молодого специалиста» (страх перед родителями, неумение распределять время урока, эмоциональное выгорание).
- **Этап 2:** Совместное заполнение блиц-карты «Профессиональный запрос наставляемого».
- **Этап 3:** Рефлексия (смена ролей).

Вариант 3. Мастерская «Копилка форматов» (Мозговой штурм)

- **Задание:** Разработка нестандартных форм работы с молодыми специалистами, направленных на преодоление выгорания и адаптацию.
- **Формат:** Заполнение матрицы решений. Участники распределяют формы работы (например: *педагогический хакатон, методический вернисаж, теневое наставничество (shadowing), психологический шеринг*) по критериям: «Затраты времени» / «Эффективность для адаптации» / «Защита от выгорания».

Самостоятельная работа.

Варианты самостоятельной работы

Цель: Самостоятельный анализ методических материалов, разработка прикладных инструментов для реальной практики наставничества.

Вариант 1. Разработка индивидуального плана развития (ИПР)

- **Задание:** Спроектировать **Индивидуальный план адаптации и развития молодого специалиста** на первый триместр/полугодие.

- **Структура плана должна включать:**
    - Конкретные этапы взаимодействия (знакомство, проектирование, практическое взаимодействие, рефлексия).
    - Формы совместной работы (взаимопосещение уроков, совместная разработка КТП, участие в вебинарах).
    - Критерии успешности прохождения каждого этапа.

Вариант 2. Проектирование «Чек-листа адаптации» или «Гайда молодого педагога»

- **Задание:** Создать практический инструмент, облегчающий вход нового сотрудника в организацию.
- **Продукт на выбор:**
    - *Чек-лист «Первый месяц в школе»:* что нужно узнать, с кем познакомиться, какие документы изучить молодому педагогу.
    - *Памятка «Профилактика выгорания»:* топ-5 техник для опытного педагога-наставника, как делиться опытом и не «сгореть» самому.

Вариант 3. (Матрица): Заполните таблицу «Типы наставников» (наставник-консультант, наставник-предметник). В каких ситуациях какой тип эффективнее?

Тема 4.2. Форма наставничества «ученик – ученик».
Лекция. Поддержка обучающихся с низкой успеваемостью, адаптация первоклассников/пятиклассников, развитие талантов и лидерских качеств (включение в олимпиадное движение).
Практическая работа. **Кейс-лаборатория: решение нестандартных ситуаций**

Задание: Решить практические кейсы, возникающие в процессе наставничества
    - *Пример кейса:* «Ученик-наставник демонстрирует высокомерие и критикует наставляемого за медлительность» или «Наставляемый потерял мотивацию после первой неудачи».

Продукт работы: Письменный аналитический разбор предложенных ситуаций с пошаговым алгоритмом действий куратора/педагога по разрешению конфликта и корректировке программы наставничества.

Самостоятельная работа. **«Программа коммуникативного интенсива»**

Вариант 1. Заполните таблицу «Риски и возможности» для формы «ученик-ученик» применительно к вашей ОО. Предложите 2 меры профилактики для самого частого риска.

Вариант 2. Разработать сценарий первой (ознакомительной) встречи наставнической группы/пары старшеклассников с пятиклассниками (или пятиклассников с первоклассниками) для снижения уровня школьной тревожности.
Продукт работы: Сценарный план мероприятия на 20–30 минут, содержащий не менее 3 техник (на знакомство, сплочение и снятие эмоционального напряжения).
Критерии оценки: Оригинальность приемов, интерактивный формат, учет возрастных особенностей обеих сторон.

Тема 4.3. Форма наставничества «студент – ученик».
Лекция. Профориентационная поддержка школьников, помощь в проектной деятельности, популяризация науки и технического творчества студентами вузов и СПО.
Практическая работа.
Задание 1 (Аналитическая записка): Опишите, как предотвратить «вырождение» наставничества в репетиторство (по материалам рисков из презентации). Предложите регламент.

Задание 2 (Алгоритм): Разработайте пошаговый алгоритм действий куратора, если наставляемый потерял мотивацию после первой неудачи
Самостоятельная работа. **Проектирование рисков**

Опишите один самый реалистичный риск (например: *«Ученик перестал выходить на связь на 3-й неделе»* или *«Ученик не понимает сложный язык программирования, у него опускаются руки»*) и предложите 2 конкретных действия студента-наставника для решения этой проблемы.

Тема 4.4. Форма наставничества «работодатель – студент» (ученик).
Лекция. Применение формы «работодатель – ученик» и вариации ролевых моделей внутри формы. Применение формы наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» и вариации ролевых моделей внутри формы. Профориентация. Практико-ориентированное обучение, формирование профессиональных компетенций под запросы рынка труда.
Практическая работа. **Разработка матрицы компетенций и дефицитов**

Заполните таблицу для выбранного профиля:

Профессиональная компетенция (Запрос рынка)	Текущий дефицит студента	Совместное действие (Наставник + Наставляемый)	Измеряемый результат (Продукт/Навык)
Пример для пед. профиля: Разрешение конфликтных ситуаций с родителями.	Страх агрессии, отсутствие опыта ведения родительских собраний.	Разбор реальных кейсов (кейсотека школы), ролевая игра, присутствие студента на реальном собрании в качестве ассистента.	Студент самостоятельно разработал и провел 15-минутный блок родительского собрания.
1.			
2.			

Самостоятельная работа. **Проект соглашения**

Задание: (Проект соглашения): Разработайте тезисы Соглашения о сотрудничестве между ОО и предприятием-партнером (что получает ОО, что получает партнер).

Тема 4.5. Сетевые, реверсивные и дистанционные формы наставничества.
Лекция. Реверсивное наставничество («молодой – опытному» в сфере цифровых технологий). Дистанционное (онлайн) наставничество. Особенности организации групповых и каскадных форм. Краткосрочное или целеполагающее наставничество. Ситуационное наставничество. Скоростное консультационное наставничество. Традиционная форма наставничества. Партнерское наставничество: «равный –равному». Флэш- наставничество.
Практическая работа. **Практический кейс «Конструктор программ»**

Выберите **один** из вариантов организации (А, Б или В) и подробно распишите интеграцию трех взаимосвязанных форматов наставничества.

- **Вариант А:** Общеобразовательная школа, внедряющая цифровую образовательную среду.
- **Вариант Б:** IT-компания, масштабирующая штат и выходящая на удаленный формат работы.
- **Вариант В:** Современный медицинский центр, открывающий новые технологичные направления.

Шаблон ответа для кейса:

1. **Выбранный вариант:** (А, Б или В)
2. **Проектирование Реверсивного наставничества:**
    - Кто выступает наставником, а кто наставляемым?
    - Какие 3 конкретные цифровые компетенции (технологии) будут освоены?
    - Каков главный психологический риск (например, барьер возраста) и как его преодолеть?
3. **Организация Каскадной или Групповой формы:**
    - Опишите механику: как опыт транслируется от главного эксперта к группам (или по цепочке)?
4. **Регламент Дистанционного (онлайн) взаимодействия:**
    - Какие инструменты и каналы связи будут использоваться?
    - Каковы правила «цифрового этикета» для пар (частота встреч, фиксация результатов)?

Самостоятельная работа. **Матрица соответствия**

Заполните аналитическую таблицу, сопоставив формы наставничества из лекции с оптимальными сценариями их применения.

Примечание: Формы наставничества не должны повторяться. Один сценарий — одна ключевая форма.

Сценарий / Задача организации	Оптимальная форма наставничества	Обоснование выбора и главный плюс формата
1. Топ-менеджеры и опытные педагоги старшего возраста испытывают трудности с переходом на инструменты искусственного интеллекта.		
2. В организацию одновременно пришли 15 новых стажеров. Ресурсы опытных кураторов ограничены, но нужно быстро погрузить новичков в общую корпоративную культуру.		
3. Молодому специалисту необходимо в течение двух недель составить личный план профессионального развития и утвердить карьерные цели на год.		
4. Сотрудник столкнулся со сложным, нестандартным кейсом в проекте прямо во время рабочего процесса. Ему нужна разовая помощь эксперта здесь и сейчас.		
5. Два руководителя отделов одного уровня хотят обменяться лучшими практиками управления командами и запустить совместный кросс-функциональный проект.		
6. На профильной конференции за 2 часа эксперты должны провести серию ультра-коротких (по 15 минут) встреч с молодыми стартаперами для экспресс-оценки их идей.		

7. Молодой специалист назначен руководителем крупной школы. Ему требуется глубокое, долгосрочное (от 1 года) сопровождение со стороны мудрого и авторитетного ментора.

Справка для выбора (форматы из лекции): *Реверсивное, Дистанционное (онлайн), Групповое/Каскадное, Краткосрочное (целеполагающее), Ситуационное, Скоростное консультационное (Флэш-наставничество), Традиционное, Партнерское («равный — равному»).*

Модуль 5. Жизненный цикл, мониторинг и стратегический потенциал программы

Тема 5.1. Организация старта и завершения наставничества в ОО.
Лекция. Торжественный запуск (установочные сессии, заключение наставнических соглашений). Психологическое сопровождение пар. Процедура экологичного завершения наставнических отношений. Подведение итогов, фестивали практик, награждение.
Практическая работа.
Задание 1. Конструктор «Наставнического соглашения» (Кодекс пары)

Разработайте шаблон **Наставнического соглашения** (не более 1 страницы), который пары подпишут на старте. Обязательно включите в него:

- Права и обязанности наставника и наставляемого.
- Правила коммуникации (где общаются, как часто, в какое время табу).
- «Пункт безопасности»: к кому обращаться, если в паре возникнет недопонимание.

Задание 2. Кейс-лаборатория «Психологическое сопровождение»

Решите управленческий кейс по психологическому сопровождению пар.

Кейс: Через месяц после старта молодой педагог (наставляемый) обращается к куратору программы с жалобой: *«Мой наставник слишком меня контролирует. Он приходит на каждые мои пятиминутки, критикует планы уроков и требует отчетов в воскресенье вечером. Я чувствую себя неловко и хочу выйти из программы»*. Наставник же утверждает, что молодой специалист «ничего не умеет и проявляет пассивность».

Вопросы для анализа:

1. Какая психологическая проблема возникла в паре (нарушение границ, разница ожиданий и т.д.)?
2. Каковы пошаговые действия куратора (психолога) ОО для экологичного разрешения этого конфликта?

Самостоятельная работа.
Задание 1. Проектирование процедуры «Экологичное завершение наставничества»

напишите эссе на тему «Профилактика "синдрома расставания": как экологично завершить наставнические отношения».
Задание 2 Концепция Фестиваля наставнических практик

Придумайте и кратко опишите концепцию финального праздничного мероприятия (Фестиваля) для вашей ОО.

- **Название фестиваля:** (например, «Созвездие наставников», «PRO_движение» и т.д.)
- **Формат подведения итогов:** (выставка цифровых портфолио, питч-сессия лучших кейсов, видеовизитки пар).

- **Номинации для награждения:** Придумайте минимум 3 креативные номинации (избегайте скучного «Лучший наставник»). *Примеры: «Прорыв года», «Цифровой тандем», «Надежное плечо»*.

Тема 5.2. Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества.
Лекция. Мониторинг процессов и результатов. Анкетирование, опросники, карты самооценки участников. Критерии эффективности (динамика успеваемости, удержание молодых кадров, удовлетворенность участников). Формирование базы лучших практик ОО.
Практическая работа. **Разработка инструментария и критериев оценки программы наставничества**
Задание 1. Разработка анкеты удовлетворенности (на выбор)

Разработайте **онлайн-форму или печатную анкету** (из 7–10 вопросов), выбрав одну из целевых групп:

- **Вариант А:** Анкета для наставляемого (молодого специалиста / обучающегося).
- **Вариант Б:** Анкета для наставника.

Требования к анкете:

- Наличие закрытых вопросов (оценка по шкале Лайкерта от 1 до 5) для оценки комфорта взаимодействия, полезности встреч и качества обратной связи.
- Наличие открытых вопросов (например: *«С какими трудностями вы столкнулись?», «Какая помощь со стороны куратора вам необходима?»*).

Задание 2. Создание карты самооценки участника

Составьте чек-лист или **карту самооценки профессиональных дефицитов / компетенций** молодого специалиста для заполнения в начале и в конце программы (входной и итоговый контроль).

- *Пример структуры:* Списком идут профессиональные умения (разработка конспектов, дисциплина на уроке, работа с родителями), а напротив — шкала: *«Не умею» / «Умею частично» / «Уверенно владею»*.

Задание 3. Матрица критериев эффективности

Заполните таблицу показателей, по которым ваша ОО будет оценивать успех программы:

Критерий	Конкретный показатель (метрика)	Способ / инструмент сбора данных
Динамика успеваемости (для учеников) или **Проф. рост** (для педагогов)	*Пример: Доля молодых педагогов, успешно прошедших аттестацию / Динамика качества знаний в классах.*	Анализ отчетов по успеваемости, приказы об аттестации.
Удержание кадров	*Пример: Процент молодых специалистов, оставшихся работать в ОО по истечении 1–3 лет.*	Статистика отдела кадров.
Удовлетворенность	*Пример: % участников, оценивших пользу программы на 4 и 5 баллов.*	Результаты анкетирования (Задание 1).

Самостоятельная работа.
Задание 1. Анализ кризисного кейса

Контекст: По результатам промежуточного мониторинга в ОО выяснилось: 40% молодых специалистов испытывают сильный стресс, а 30% пар «наставник-наставляемый» встречаются реже 1 раза в месяц из-за высокой нагрузки. При этом успеваемость в классах молодых учителей стабильна.

- **Ваша задача:** Напишите краткую аналитическую записку (1–1.5 страницы) с рекомендациями для администрации ОО. Какие управленческие решения нужно принять, чтобы скорректировать ход программы?

Задание 2. Проектирование карточки «Лучшая практика наставничества»

Чтобы сформировать базу лучших практик ОО, её элементы нужно единообразно описать. Разработайте шаблон технологической карточки успешного опыта.
Рекомендуемые разделы шаблона:
1. Название практики (например, «Пятиминутки поддержки перед уроками»).
2. ФИО автора-наставника.
3. Какую проблему / дефицит решает данная практика.
4. Пошаговое описание действий.
5. Измеримый результат (как эта практика повлияла на критерии эффективности

Тема 5.3. Потенциал наставничества для развития организации.
Лекция. Наставничество как драйвер формирования корпоративной культуры. Влияние системы на качество образования и имидж ОО. Корректировка программы развития ОО с учетом эффектов наставничества.
Практическая работа.
Задание 1. Аудит корпоративной культуры и «болевых точек» ОО

Заполните аналитическую матрицу, чтобы определить, какие дефициты организации можно закрыть с помощью наставничества.

Элемент ОО	Текущее состояние / Дефицит	Какая форма наставничества поможет? («учитель-учитель», «учитель-ученик», «руководитель-учитель»)	Ожидаемый эффект для имиджа или культуры ОО
Адаптация новых кадров	Например: высокая текучесть молодых специалистов в первые 2 года.	«Учитель-учитель» (опытный — молодому).	Снижение тревожности, формирование культуры взаимопомощи, закрепление кадров.
Качество образования	Например: низкие результаты ОГЭ/ЕГЭ по конкретному предмету.		
Имидж и открытость	Например: слабая активность педагогов в конкурсах и соцсетях.		
Внутренний климат	Например: сопротивление стажистов инновациям.		

Задание 2. Кейс-прогнозирование: «Корректировка программы развития ОО»

Контекст: Ваша ОО внедряет систему наставничества уже 1 год.

- *Положительные эффекты:* 85% молодых специалистов успешно прошли адаптацию; создана единая база методических материалов.
- *Негативные эффекты / Риски:* Выросло выгорание педагогов-наставников из-за высокой нагрузки; часть стажистов бойкотирует участие в программе.

Ваша задача: Напишите проект управленческого решения (3–5 пунктов) для внесения изменений в **Программу развития ОО**.

- *Пример:* «Включить в раздел "Кадровые условия" систему нематериального поощрения наставников (дополнительные дни к отпуску, первоочередное право на курсы повышения квалификации за счет ОО)».

Критерии оценивания практической работы:

- Разработанные меры логически связаны с дефицитами организации.
- Предложены конкретные, реализуемые управленческие решения для Программы развития.

Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

Входной контроль

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению:

Слушатели выполняют тестовые задания, направленные на знания нормативного правового обеспечение внедрения системы наставничества, основных понятий целевой модели наставничества, методологической основы системы наставничества. Время выполнения: 1 ч.

Критерии оценивания:

За каждый верный ответ заданий теста слушатель получает 1 балл, за неверный ответ или отсутствие ответа – 0 баллов. Результаты тестирования оцениваются в баллах (%): менее 60% – высокий дефицитарный уровень; 61-80% - средний дефицитарный уровень; 81 – 100% – минимальный дефицитарный уровень или отсутствие дефицита.

Примеры заданий:

№1

Какой документ представляет концептуальные обоснования реализации программ наставничества в образовательной организации?

1) Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
2) Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За
3) наставничество»
4) Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. №996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»
5) Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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"

№ 2

Назовите 3 ваши самые большие проблемы как куратора наставничества в образовательной организации

_____

Количество попыток: 1

Итоговая аттестация

Форма: защита проектной работы
Описание, требования к выполнению:
Разработка проекта «Дорожная карта (или кейс) внедрения/модернизации системы наставничества в конкретной образовательной организации».

Критерии оценивания:

1. Опора на 7 этапов Целевой модели (схема).
2. Учет специфики конкретной ОО (школа, ДОУ, ДОД).
3. Наличие измеримых результатов (KPI).
4. Оформление локальных актов (проекты приказов, соглашений).
5. Защита в формате питч-сессии (5-7 минут).

Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Организационно-методическое и информационное обеспечение программы

Нормативные документы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ.
2. Трудовой кодекс РФ, ст. **351.8** «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда»
3. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество"»
4. Указ Президента РФ от 01.04.2025 № 197 «О Дне наставника»
5. Указ Президента РФ от 20.07.2026 № 498 «О дополнительных мерах поддержки учителей»
6. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»
7. Распоряжение Правительства РФ от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепцию развития наставничества в РФ на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации»
8. Распоряжение Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевую модель) наставничества обучающихся для образовательных организаций общего, дополнительного и среднего профессионального образования»
9. Письмо Минпросвещения РФ от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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")
10. Письмо Минпросвещения РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 , Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 (О направлении Методических рекомендаций вместе с "Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества

педагогических работников в образовательных организациях", "Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников")

11. Приказ Минпросвещения РФ от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте России 30.08.2021 N 64798)
12. Концепция развития наставничества в РФ (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023)
13. Этический кодекс наставника в РФ (постановление Президиума РАО от 30.11.2023 № 8/2)

Электронные материалы

1. Банк документов Министерства Просвещения Российской Федерации/ https://docs.edu.gov.ru/#activity=26
2. Трудовой кодекс РФ, ст. 351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сферетруда»https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/bd6d94a038b1f4918343ec0c601a0c04a702ee28/?ysclid=mtx534r1mw511753499
3. Концепция развития наставничества в РФ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р Об утверждении Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г. и плана мероприятий по её реализации

   https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/411951838/
4. Этический кодекс наставника в РФ https://rusacademedu.ru/wp-content/uploads/2023/12/eticheskii%CC%86-kodeks-nastavnika.pdf?ysclid=mtx50ubj352275501

Материально-технические условия реализации программы

1. Учебная аудитория, рассчитанная на нормативное количество слушателей, оснащенной компьютером (для преподавателя) и мультимедийным проектором, доской, в компьютерном классе с выходом в сеть Интернет.
2. Электронная образовательная система "ИНТЕГРАЛ" https://eduintegral.ru/