

**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 наставника как ключевого субъекта педагогического
наставничества в образовательной организации»
(очная с применением дистанционных образовательных технологий,
36 ч.)**

Разработчики программы:

В. А. Миусов, 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

Учитель

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель): Общепедагогическая функция. Обучение	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	- приоритетные направления государственной образовательной политики Российской Федерации в области наставничества; - нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников; - основы андрагогики и смежных дисциплин в системе образования взрослых; - специфику деятельности, инструменты, критерии успешности педагогов-наставников в контексте реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях на внутреннем и внешнем контурах.	- применять основы андрагогики и смежных дисциплин в наставнической деятельности; - составлять профессионально-личностный портрет успешного педагога-наставника; - формировать соответствующие профессиональные компетенции для деятельности в новых организационно-педагогических условиях в ходе реализации системы (целевой модели) педагогического наставничества на внутреннем и внешнем контурах образовательной организации; - применять цифровые и прочие инструменты наставнической деятельности; - оценивать результативность и эффективность наставнической деятельности как собственной, так и коллег.
Воспитатель			
Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	- приоритетные направления государственной образовательной политики Российской Федерации в области наставничества; - нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников; - основы андрагогики и смежных дисциплин в системе	- применять основы андрагогики и смежных дисциплин в наставнической деятельности; - составлять профессионально-личностный портрет успешного педагога-наставника; - формировать соответствующие профессиональные компетенции для деятельности в новых организационно-педагогических условиях в ходе реализации системы (целевой модели)

(воспитатель, учитель): Общепедагогическая функция. Обучение	образования	образования взрослых; - специфику деятельности, инструменты, критерии успешности педагогов-наставников в контексте реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях	педагогического наставничества образовательной организации; - применять цифровые и прочие инструменты наставнической деятельности; - оценивать результативность и эффективность наставнической деятельности как собственной, так и коллег.
--	-------------	--	--

Педагог дополнительного образования

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»: - Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы; - Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы	- Организация, в том числе стимулирование и мотивация, деятельности и общения обучающихся на учебных занятиях; - Разработка дополнительных общеобразовательных программ (программ учебных курсов, дисциплин (модулей)) и учебно-методических материалов для их реализации; - Определение педагогических целей и задач, планирование занятий и (или) циклов занятий, направленных на освоение избранного вида деятельности (области дополнительного образования); - Разработка системы оценки достижения планируемых результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ.	- приоритетные направления государственной образовательной политики Российской Федерации в области наставничества; - нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников; - основы андрагогики и смежных дисциплин в системе образования взрослых; - специфику деятельности, инструменты, критерии успешности педагогов-наставников в контексте реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях	- применять основы андрагогики и смежных дисциплин в наставнической деятельности; - составлять профессионально-личностный портрет успешного педагога-наставника; - формировать соответствующие профессиональные компетенции для деятельности в новых организационно-педагогических условиях в ходе реализации системы (целевой модели) педагогического наставничества образовательной организации; - применять цифровые и прочие инструменты наставнической деятельности; - оценивать результативность и эффективность наставнической деятельности как собственной, так и коллег.

1.3. Категория слушателей:

- педагогические работники образовательных организаций

1.4. Форма обучения – очная с применением дистанционных образовательных технологий**1.5. Срок освоения программы:** 36 ч.**Раздел 2. Содержание программы**

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ		Формы контрол я
			Лекция , час	Самосто ятельная работа/п рактичес кая, час	
	Входной контроль	1		1	тест
1.	Модуль 1. Приоритетные направления государственной политики в области педагогического наставничества	4	2	2	
1.1	Государственная политика в сфере педагогического наставничества в Российской Федерации.	2	1	1	
1.2	Нормативно-правовые основы реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации	2	1	1	
2.	Модуль 2. Функциональные аспекты работы наставника в системе педагогического наставничества образовательной организации	18	8	10	
2.1	Формы и виды наставничества, стили и приемы наставнической деятельности	4	2	2	
2.2	Подходы к диагностике профессиональных дефицитов наставляемого и анализу полученных результатов наставничества.	4	2	2	
2.3	Специфика сопровождения профессиональной адаптации молодых педагогов, алгоритмизация деятельности наставника	6	2	4	
2.4	Техники, инструменты и приемы эффективной коммуникации в наставнической деятельности	4	2	2	
3	Модуль 3. Программа наставничества. Ее результативность и эффективность	12	4	8	
3.1	Структура персонализированной программы	6	2	4	Разработка проекта персонал. программы
3.2	Эффективность реализации наставничества, способы верификации и анализа результативности	6	2	4	
	Итоговая аттестация	1		1	Защита проекта персон. программы
	ИТОГО	36	14	22	

2.2. Рабочая программа

Входной контроль (самостоятельная работа - 1 ч.)

Самостоятельная работа. Входной контроль в форме теста проверяет общий уровень владения содержанием по теме педагогического наставничества

Модуль 1. Приоритетные направления государственной политики в области педагогического наставничества

1.1. Государственная политика в сфере педагогического наставничества в Российской Федерации (лекция - 1 ч., самостоятельная работа – 1 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. Зеркало рефлексии. В рамках самостоятельной работы педагоги анализируют наличие у себя достаточного опыта для соответствия требованиям квалификационной категории «педагог-наставник».

1.2. Нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников в системах общего, среднего профессионального и дополнительного образования. (лекция -1 ч., самостоятельная работа - 1 ч.)

Лекция. В рамках самостоятельной работы выполняется лабораторный практикум по изучению учебных материалов по теме (Письмо Минпросвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»; Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 г. №АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. №657 о направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях; Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» (в ред. от 20.08.2021) *Самостоятельная работа.* Анализ актуальных нормативных документов, регламентирующих наставничество в своем ОО.

Модуль 2. Функциональные аспекты работы наставника в системе педагогического наставничества образовательной организации

Тема 2.1 Формы и виды наставничества, стили и приемы наставнической деятельности (лекция -2 ч. самостоятельная работа - 2 ч.)

Лекция. Индивидуальная и коллективная формы наставничества. Формы наставничества в образовательной организации: «педагог–педагог», «руководитель образовательной организации–педагог», «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа», «опытный педагог – молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер – педагог образовательной организации» и иные формы.

Виды наставничества: виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество и иные. Стили наставничества: инструктирующий, убеждающий, поддерживающий, делегирующий и другие.

Профессиональная позиция наставника в зависимости от уровня наставляемого. Приемы наставничества: постановка ясных целей и задач, создание поддерживающей обучающей среды, индивидуальные методы обучения, систематическая обратная связь, поддержка самостоятельности и инициативности.

Самостоятельная работа: тест на определение собственного стиля взаимодействия (по модели ситуационного лидерства Херси-Бланшара). Подбор стиля под гипотетического наставляемого.

Тема 2.2 Подходы к диагностике профессиональных дефицитов наставляемого и анализу полученных результатов наставничества. (лекция - 2 ч. самостоятельная работа- 2 ч.)

Лекция. Классификация профессиональных затруднений. Причины затруднений в адаптации к профессиональной деятельности. Подходы к диагностике профессиональных затруднений педагогических работников. Инструменты оценки профессиональных компетенций наставляемого (интервью, тестирование, опросы, наблюдение на рабочем месте, аттестация и другое). Интерпретация результатов диагностики профессиональных затруднений. Постановка целей для преодоления наставляемым профессиональных затруднений по SMART. Использование модели GROW и иных.

Самостоятельная работа Оценка профессиональных компетенций диагностики молодого педагога. Колесо баланса, ассесмент в процессе выполнения профессиональных задач, самоанализ, беседа: способы организации и интерпретации результатов. «Оценка» нагрузки наставника с использованием тайм-менеджмента.

Тема 2.3 Специфика сопровождения профессиональной адаптации молодых педагогов, алгоритмизация деятельности наставника (лекция - 2 ч. самостоятельная работа - 4 ч.)

Лекция. Модели работы с молодым специалистом (общение-коррекция, общение-поддержка, общение-снятие психологических барьеров). Практика наставничества с использованием интернет-среды. «Дорожная карта первого года» профессиональной адаптации молодых педагогов, подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства с учетом личностных особенностей наставляемого.

Самостоятельная работа. Слушатели получают чек-лист из 20 пунктов (от заполнения журнала до участия в педсовете). Задание: отметить, что молодой специалист сделает сам, где нужен наставник (1-й уровень поддержки), а где администрация (3-й уровень).

Тема 2.4 Техники эффективной коммуникации в наставнической паре. (лекция - 2 ч. самостоятельная работа- 2 ч.)

Лекция. Принципы эффективной коммуникации. Барьеры в работе наставника с молодым специалистом, способы их преодоления. Стратегии психологической защиты. Методы работы с негативными установками и сопротивлением. Техники активного слушания. Модель сфокусированного обсуждения. Правила передачи информации, установление доверительного контакта «наставник – наставляемый». Мотивирующие и демотивирующие коммуникационные модели. Коммуникативная толерантность.

Самостоятельная работа. Выполнение кейса: разработка сценария беседы наставника с молодым специалистом, направленной на устранение барьеров в коммуникации.

Модуль 3. Программа наставничества. Ее результативность и эффективность

Тема 3.1 Структура персонализированной программы (лекция - 2 ч.

самостоятельная работа- 4 ч.)

Лекция. Разделы (этапы) программы: Целеполагание и диагностика. Индивидуальный план развития (ИПР). Организационный модуль. Содержательный модуль. Мониторинг и оценка результативности. Завершение и подведение итогов.

Самостоятельная работа. Проектирование персонализированной программы по предложенной форме или актуальной для конкретного случая организации.

Тема 3.2 Эффективность реализации наставничества (лекция - 2 ч. самостоятельная работа- 4 ч.)

Лекция. Ключевые показатели результативности. Оценка результатов программы наставничества. Завершающие этапы реализации модели наставничества. Мониторинг. Аналитика и использование в дальнейшей работе ОО.

Самостоятельная работа. Слушатели оценивают результативность и эффективность реализации персонализированной программы наставничества, используя частично или полностью методику или приемы.

Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

Входной контроль

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению:

Слушатели выполняют тестовые задания, направленные на знания нормативного правового обеспечения 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 наставничество»
- 3) Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. №996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»
- 4) Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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 наставника

Количество попыток: 1

Текущий контроль

Модуль 3. Программа наставничества. Ее результативность и эффективность

3.1 Структура персонализированной программы

Форма: практическая работа

Описание, требование к выполнению:

Слушатели разрабатывают персонализированную программу наставничества по форме «педагог-педагог», которая может быть адаптирована под конкретные условия образовательной организации, уровень подготовки наставляемого и цели профессионального роста.

Критерии оценивания: зачет/незачет

Осуществите анализ программы по критериям:

- программа создана для конкретной пары/группы наставника и наставляемого;
- программа разработана при участии наставника и наставляемого (куратора, члена методического объединения);
- программа разработана на основе диагностики профессиональных затруднений педагогического работника;
- программа включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон;
- в пояснительной записке персонализированной программы наставничества определены параметры взаимодействия наставника и наставляемого (описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.)
- программа включает мероприятия, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся);
- программой предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных результатов;
- программа предусматривает использование технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества; участие педагога-психолога, психологическую поддержку паре наставник-наставляемый.

Пример структуры, в соответствии с которой разрабатывается программа:

1. Целеполагание и диагностика

Определение запроса. Выявление профессиональных дефицитов и зон роста наставляемого (анкетирование, собеседование, наблюдение уроков).

Постановка SMART-целей (конкретные, измеримые, достижимые, релевантные, ограниченные во времени).

Оценка ресурсов наставника (опыт, компетенции, временные возможности).

2. Индивидуальный план развития

3. Сроки реализации (от 1 месяца до учебного года).

Ключевые направления:

- Методика преподавания (планирование уроков, отбор содержания, формы работы).
- Психолого-педагогическая поддержка (работа с мотивацией учащихся, дисциплина, обратная связь).
- Оценочная деятельность (критериальное оценивание, формирующее оценивание).
- Внеурочная деятельность и работа с родителями.
- **Формы взаимодействия:** совместное проектирование уроков, взаимопосещения, анализ видеоуроков, коучинговые сессии, микрообучение (microteaching).

3. Организационный модуль

График встреч (регулярность: еженедельно/раз в две недели; фиксированное время и место).

Каналы связи (мессенджер, электронная почта, личные встречи, онлайн-конференции).

Ресурсы (доступ к методическим материалам, шаблонам, библиотеке школы/вуза).

4. Содержательный модуль (по этапам)

Этап 1. Адаптационный (1–2 недели)

- Знакомство, установление доверительных отношений.
- Совместный анализ текущей педагогической практики наставляемого.
- Выбор приоритетной задачи (например, «научиться проектировать проблемный урок»).

Этап 2. Основной (3–12 недель)

Практические сессии:

- Наставник проводит демонстрационные уроки с последующим обсуждением.
- Наставляемый проводит пробные уроки под наблюдением наставника.
- Совместное конструирование технологической карты урока.

Рефлексия: дневник наставляемого, анализ успехов и трудностей.

Промежуточная диагностика (опрос, контрольный срез, оценка изменений).

Этап 3. Закрепление и самостоятельность (2–4 недели)

- Самостоятельное проведение уроков с последующей рефлексией.
- Разработка собственного методического продукта (конспект, дидактический материал, памятка).
- Внешняя оценка (приглашение третьего эксперта, коллегиальное обсуждение).

5. Мониторинг и оценка результативности

Критерии: динамика профессиональных компетенций, удовлетворённость участников, влияние на образовательные результаты учащихся.

Методы: повторная диагностика, экспертные листы, портфолио наставляемого, интервью.

Корректировка программы по итогам промежуточного контроля.

6. Завершение и подведение итогов

Итоговая встреча с презентацией результатов.

Обратная связь от обоих участников (что получилось, что стоит улучшить).

Итоговый контроль

Форма: защита проекта персонализированной программы

Описание, требования к выполнению:

Слушатели представляют пример разработанной персонализированной программы по наставничеству.

Критерии оценивания:

1. Нормативно-правовая обоснованность

- **Соответствие федеральным и региональным документам.**
- **Локальная нормативная база.** В программе указаны ссылки на конкретные локальные акты образовательной организации: положение о наставничестве, приказ о закреплении пар, порядок стимулирующих выплат.

2. Персонализация

- **Диагностический инструментарий.** Программа описывает, какими методами выявляются индивидуальные потребности наставляемого: анкеты, интервью, наблюдение, самооценка по компетенциям, результаты аттестации или профессиональных проб.
- **Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ).** Для каждого наставляемого или микрогруппы составлен маршрут с учётом дефицитов, сильных сторон, темпа. Маршрут не шаблонный — в нём отражены конкретные цели «под человека».
- **Гибкость и корректировка.** Заложены контрольные точки, на которых маршрут может пересматриваться. Описан механизм корректировки: кто принимает решение, по каким данным, как часто.
- **Учёт контекста.** Персонализация учитывает не только профессиональные, но и личные факторы: возраст, стаж, мотивацию, внешние обстоятельства, культурный контекст, особенности работы в конкретном классе или на конкретной должности.

3. Целеполагание и ожидаемые результаты

- **Иерархия целей.** Цели разложены на уровне: стратегическая (привязана к Концепции 2030) → тактическая (привязана к программе организации) → индивидуальная (привязана к конкретному наставляемому).
- **Измеримость результатов.** Каждый результат сформулирован так, что его можно проверить: через критерии, индикаторы, описательные рубрики (например, «переход от уровня «знаю» к уровню «применяю» по такой-то компетенции»).
- **Реалистичность сроков.** Время достижения целей соотносится с продолжительностью программы и рабочей нагрузкой участников.

4. Методическая проработанность

- **Формы и методы наставничества.** Программа использует разнообразие форм: индивидуальные беседы, взаимопосещение уроков/занятий, совместное планирование, кейс-разбор, проектная работа и др.
- **Содержательная наполненность.** Описаны конкретные темы, компетенции, ситуации, на которых строится работа. Не абстрактное «передача опыта», а конкретные профессиональные задачи.
- **Ролевая структура.** Чётко описаны роли наставника и наставляемого: кто за что отвечает, как распределяется инициатива, как меняется доля самостоятельности наставляемого по мере роста.
- **Цифровая среда.** Указано, какие цифровые инструменты используются для общения, хранения материалов, отслеживания прогресса (электронный дневник наставника, платформа, мессенджер — с соблюдением требований к персональным данным).

5. Ресурсное обеспечение

- **Кадры.** Описан отбор наставников: критерии, процедура, учёт добровольности. Указано, есть ли подготовка/обучение самих наставников.
- **Время.** Посчитана и обоснована учебная/наставническая нагрузка. Программа показывает, что выделенное время не отнимается от основных обязанностей без компенсации.

- **Материальное стимулирование.** Указан механизм стимулирующих выплат, надбавок или нематериальной мотивации наставников .
- **Материально-техническая база.** Перечислено, какие помещения, материалы, цифровые ресурсы нужны. Если чего-то нет — указано, как компенсируется.

6. Мониторинг и оценка эффективности

- **Критерии эффективности.** Определены количественные и качественные показатели: доля наставляемых, повысивших уровень компетенций; снижение текучести кадров; рост вовлечённости; количество реализованных проектов; удовлетворённость участников.
- **Методы сбора данных.** Описано, как данные собираются: опросы, рефлексивные дневники, отчёты наставников, результаты наблюдений, формализованные оценки по чек-листам.
- **Периодичность.** Заложены: входная диагностика, промежуточные срезы, итоговая оценка. Указаны сроки каждого среза.
- **Независимая оценка.** Предусмотрен взгляд со стороны: коллеги, администрация, сам наставляемый, при возможности — внешний эксперт или куратор методической службы.

7. Этичность и безопасность

- **Этический кодекс.** Программа ссылается на Этический кодекс наставника (РАО, 2023) или содержит собственные этические принципы работы.
- **Добровольность и конфиденциальность.** Подчёркнуты: добровольность участия, право на отказ, конфиденциальность личной информации, недопустимость дискриминации.
- **Безопасность данных.** Описан порядок хранения и защиты персональных данных участников в соответствии с ФЗ № 152-ФЗ «О персональных данных».

8. Воспроизводимость и масштабируемость

- **Описанность.** Программа описана достаточно подробно, чтобы её мог внедрить другой педагог или другая организация без обращения к автору.
- **Адаптивность.** Указано, какие элементы программы обязательны, а какие можно менять в зависимости от условий организации, профиля, возраста участников.
- **Трансляция опыта.** Предусмотрен способ диссеминации, презентация на методическом совете, публикация, мастер-класс, включение в базу лучших практик и др.

Оценочная шкала

Критерий	Макс. бал-лов	Ключевой вопрос
Нормативная обоснованность	10	На какие документы опирается программа?
Персонализация	20	Чем этот маршрут отличается от шаблонного?
Целеполагание	15	Можно ли проверить, что цель достигнута?
Методическая проработанность	20	Что конкретно делают наставник и наставляемый?
Ресурсное обеспечение	10	Хватит ли людей, времени и денег?

Критерий	Макс. бал-лов	Ключевой вопрос
Мониторинг	15	Как вы поймёте, что программа сработала?
Этичность и безопасность	5	Защищены ли права участников?
Воспроизводимость	5	Может ли кто-то ещё запустить эту программу?
Итого	100	

Проходной порог — 70 баллов. Ниже 70 — программа дорабатывается и защищается повторно. 90+ — программа может быть рекомендована как модельная для других образовательных организаций.

Количество попыток: 2

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 сфере-
труда»https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/bd6d94a038b1f4918343ec0c601a0c04a702ee28/?ysclid=mtx534r1mw511753499
3. Концепция развития наставничества в РФ
<https://copp36.ru/download.php/copp/files/PAGES/FILE/df6605fd-fedc-48bb-bbb7-b66797d59ca0/7338FC6403AB4158AA2842CCB17EE149?title=%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%8F%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0%20%D0%B2%20%D0%A0%D0%A4.pdf>
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/>