

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 48  
Первомайского района г. Ижевска  
Тел/факс (3412) 66-52-75  
e-mail: [school48-18@vandex.ru](mailto:school48-18@vandex.ru)  
г. Ижевск, ул. Коммунаров, д. 144

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Экспертного  
совета при Управлении  
образования Администрации  
города Ижевска  
№ 1 от 19.04.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор  Т. А. Агеева



**Программа наставничества**

**МБОУ СОШ № 48**

**на 2022-2023 учебный год**

## Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Паспорт Программы.
3. Структура управления реализацией программы наставничества.
4. Кадровая система реализации Программы наставничества.
5. Персонализированная программа наставничества. Форма наставничества: «Ученик - ученик (студент – студент)»
6. Персонализированная программа наставничества Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)».
7. Персонализированная программа наставничества
8. Формы наставничества: «Работодатель - ученик», «Работодатель – студент»
9. Показатели эффективности внедрения Программы наставничеств. Мониторинг.  
МБОУ СОШ № 48 на 2022-2023 учебный год.
10. Приложения.

## Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества МБОУ СОШ № 48 на 2022-2023 учебный год разработана с целью внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска. Данная Программа направлена на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также на создание условий для формирования эффективной системы поддержки обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ № 48.

Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому; никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

- научности;

- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные

стратегические направления такой деятельности;

- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

В программе используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника

и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

## Паспорт Программы

<p>Наименование Программы</p>	<p>Программа наставничества МБОУ СОШ № 48 на 2022-2023 учебный год.</p>
<p>Цели программы</p>	<p>Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 48 и улучшить личные показатели их эффективности в разрезе форм наставничества.</p>
<p>Задачи Программы</p>	<p>1. Создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом рабочем месте, для успешной личной и профессиональной самореализации.</p> <p>2. Обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности педагога, молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня/ создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.</p> <p>3. Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям</p> <p>4. Обеспечить успешное формирование у школьника представлений о следующем уровне образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития;</p> <p>5. Обеспечить успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи,</p> <p>6. Обеспечить получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.</p>
<p>Сроки реализации Программы</p>	<p style="text-align: center;">2022-2023 учебный год</p>

<p>Нормативно – правовые основания для разработки Программы</p>	<p>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273;</p> <p>- Конвенция о правах ребенка;</p> <p>- Трудовой кодекс Российской Федерации;</p> <p>- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <p>- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;</p> <p>- Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой системы) наставничества педагогических работников;</p> <p>- постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;</p> <p>- приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;</p> <p>- Устав МБОУ СОШ № 48.</p>
<p>Персонализированные программы наставничества</p>	<p>- Персонализированная программа наставничества. Форма наставничества: «Ученик - ученик (студент – студент)».</p> <p>- Персонифицированная программа наставничества. Форма наставничества: «Учитель-учитель (педагог – педагог)».</p> <p>- Персонифицированная программа наставничества. Формы наставничества: «Работодатель/учитель - ученик», «Работодатель/учитель – студент».</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации Программы</p>	<p>Улучшение личностных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.</li> <li>2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри</li> </ol>

мы	<p>педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.</li> <li>4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.</li> <li>5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы.</li> <li>6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.</li> <li>7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.</li> <li>8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.</li> <li>9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.</li> <li>10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.</li> <li>11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</li> <li>12. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков.</li> <li>13. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.</li> <li>14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.</li> </ol>
Разработчики программы	<p>Агеева Т. А. – директор,  Дмитровская А. И. – зам. дир. по ВР,  Маслова С. В. – зам. дир. по УВР,  Никифорова О. В. – педагог – психолог,  Тебенькова Е. А. – социальный педагог,  Шмелева Л. В. – зам. дир. по УВР.</p>
Исполнители программы	<p>Администрация, наставники</p>
Источник и финансир	<p>Бюджетное и внебюджетное финансирование</p>

ования	
Система организации контроля за исполнением программ	Администрация МБОУ СОШ № 48

### Структура управления реализацией Программы наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
Руководитель ОО	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.</li> <li>2. Разработка Программы наставничества.</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.</li> <li>4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</li> <li>6. Назначение куратора.</li> <li>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.</li> </ol>
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества</li> <li>4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.</li> </ol>

	<p>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.</p> <p>6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p>
Наставник	<p>1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.</p> <p>2. Разработка персонализированных программ наставничества.</p> <p>3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого;</p> <p>4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;</p> <p>5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;</p> <p>6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p>
Педагог-психолог	<p>1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.</p>
Наставляемый	<p>1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.</p>

## **Кадровая система реализации Программы наставничества**

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, классных руководителей и иных лиц школы, располагающих информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых осуществляется:

- ✓ из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

✓ из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

## Персонализированная программа наставничества

### Форманаствничества:«Ученик -ученик(студент–студент)»

Форманаствничества:«Ученик-ученик».Ролеваямодель:«Успевающийученик-неуспевающийученик».

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

#### Цели и задачи

Целями такой формы наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения на уровне основного общего образования обучающимся 5 класса учащимися 10 класса;
- поддержка обучающихся, выпускников основного общего образования (9 классов), учащимися 10 классов при подготовке к представлению и защите итогового проекта.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательного учреждения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого школьного сообщества.

#### Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы

Ф.И.О.,класс/группанаствляемого\_\_\_\_\_

Ф.И.О.идолжностьнаствника\_\_\_\_\_

Срокосуществленияплана:с «»\_\_\_\_\_20г.по«»\_\_\_\_\_20г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития	Сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником <sup>33</sup>		
1	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития	Сентябрь			
1	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении учебных, спортивных, творческих результатов, подготовки реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.	Октябрь	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам ее реализации		
<b>Раздел 2. Направления развития ученика/студента</b>					
2	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения	Октябрь	Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
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.	Октябрь	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.) / ...		

2 . 3 . идр. для повышения результативности	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать докладами пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности	Ок тяб рь	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	Но яб рь	Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2 . 5 .	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития	Но яб рь	Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		
2 . 6 .	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах, концертах и др.	Но яб рь	Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2 . 7 .	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта	В теч ен ие уч еб но го год а	По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по...		
2 . 8 .	Выступить докладом, защитой проекта и т.п.	Фе вра ль- ап	Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		

		ре ль			
2 . 9 .	Изучитьученический и деловой этикет. Подготовить и провести классный час у младших школьников	Ма рт	Проведено тематическое мероприятие		
2 . 1 0 .	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных Дню Победы	М ай	Участие в мероприятиях		
2 . 1 1 .	Сформировать понимание эффективногоповедения при возникновении конфликтных ситуацийвОО,познакомитьсясспособамиихпрофилактикиурегул ирования	М ай	Определены действенные методы поведения ипрофилактикивконфликтныхситуацияхвклассе/студенческой группе		

Подписьнаставника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20г.

Подписьнаставляемого \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## Персонализированная программа наставничества Форманаставничества: «Учитель-учитель (педагог–педагог)»

Форманаставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-молодой специалист».

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

### Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога;
- обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;

- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;
- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации. для наставника:
- эффективный способ самореализации; • повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения.

Ф.И.О.и должность наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О.и должность наставника \_\_\_\_\_

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1. 1. .	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Август - сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1. 2. .	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития.	Сентябрь			
1. 3. .	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом мероприятий раздела 2.	Сентябрь		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	
<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>					
2. 1. .	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, ООП, Программой развития, локальными актами и др.	Сентябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы		
2. 2. .	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	Сентябрь	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов.		
2. 3. .	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, завхоз и пр.	Сентябрь	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества.		

2	Изучить официальный сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	Окт ябрь	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	Окт ябрь	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Окт ябрь	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2	Изучить методику организации результативного образования (разработка и написание рабочей программы, составление конспекта урока, проведение самоанализа урока, работа с электронным журналом, личными делами и т.п.)	Авг уст - сент ябрь	Организован результативный учебный процесс по дисциплине- дисциплинам «.....»		
2	Научить анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Окт ябрь	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
<b>Раздел 3.</b>					
<b>Направления профессионального развития педагогического работника</b>					
3	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (указать возрастную группу)	Ноя брь	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3	Освоить эффективные к планированию подходы деятельности педагога.	Ноя брь	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-цели, полагание и т.п.		

3 . 3	Познакомиться с успешным опытом организации внеурочной деятельности по предмету (проекты, КВН, тематические вечера, экскурсии и т.п.)	Дек абрь	Изучен успешный опыт организации внеурочных мероприятий		
3 . 4 .	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	Дек абрь	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собрания, мероприятия с родителями (перечислить)		

3. 5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (эффективный контракт, Положение об оплате труда, ВСОКО...)	Янв арь	Изучены необходимые документы
3. 6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока)	Янв арь	Составлены технологические карты уроков
3. 7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	Фев рал ь	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлен ар оль педагога
3. 8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО	Фев рал ь	Документы изучены
3. 9.	Перенять опыт оформления отчетной документации, сопровождающей деятельность педагога	Мар т	По образцу подготовлены отчеты
3 . 1 0	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, образовательных платформ, педагогических сообществ, формы на направления профессионального развития)	Апр ель	На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в ОО выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год
3 . 1 1	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться с способами их профилактики и урегулирования	Апр ель	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики

3 . 1 2	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности.	Ма й	Изучена практика инноваций в профессиональную деятельность
3 . 1 3	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию.../ резюме	Ма й	Подготовлена к публикации статья «...»

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

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

**Персонализированная программа наставничества**  
**Формы наставничества: «Работодатель -ученик»,«Работодатель–студент»**

Форма наставничества: «Работодатель/учитель–ученик». **Ролевая модель:** «работодатель/учитель-будущий сотрудник».

Форма наставничества «работодатель/учитель — ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи внедрения формы наставничества «работодатель — ученик»:

- раскрытие и оценка своего личного и профессионального потенциала;
- повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_ Ф.И.О. и должность \_\_\_\_\_

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемые результаты
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способов их преодоления</b>			
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, сформулирован перечень тем консультаций с наставником
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	Сентябрь	
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Октябрь	Разработаны меры преодоления трудностей
<b>Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента</b>			
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его	Октябрь	Осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности	Ноябрь	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности Целепостановки и т.п.
2.3.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	Постоянно	Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта
2.4.	Повысить успеваемость по дисциплинам «...», «...»	Постоянно	Получены четвертные и годовая оценки ниже «4»
2.5.	Пройти профориентационную программу, консультации психолога, тестирование	Ноябрь	Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по...
2.6.	Изучить производственные и управленческие процессы (названия предприятия-партнера)	В течение года	Изучена специфика производственной и управленческой деятельности партнера в рамках экскурсий, проведенных наставником/в рамках практики

2.7.	Организовать и провести совместно с наставником мероприятия на базе предприятия-Партнера, школы)	Апрель - май	Проведено мероприятие
------	--	--------------	-----------------------

Подпись наставника \_\_\_\_\_

Подпись наставляемого обучающегося \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»  
\_\_\_\_ 20\_\_г.

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.

## **Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в образовательной организации.**

### **Мониторинг**

Мониторинг процесса реализации Программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества.**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой Программы.

№ П / П	Показатели	2 0 2	2 0 2	2 0 4
1	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации)			
2	Доля детей и подростков в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации).			
3	Доля учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации).			
4	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании)			
5	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).			
6	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).			

## Приложение 1

### Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации

Общими обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ОО являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);
- авторитетность в среде коллег обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
  - способность развивать других,
  - способность выстраивать отношения со окружающими,
  - ответственность,
  - нацеленность на результат,
  - умение мотивировать и вдохновлять других,
  - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
УЧЕНИК	активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

<p>У Ч И Т Е Л Ь / П Е Д А Г О Г - П Е Д А Г О Г</p>	<p>— опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров),</p> <p>— педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества ОО;</p> <p>— обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>
<p>С Т У Д Е Н Т - У Ч Е Н И К</p>	<p>— ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды,</p> <p>— участник образовательных, спортивных, творческих проектов,</p> <p>— увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим, образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.</p>

РАБОТО ДАТЕЛЬ – У Ч Е Н И К	<ul style="list-style-type: none"> <li>– неравнодушный профессионал со опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильные положительные результаты деятельности,</li> <li>– обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге,</li> <li>– возможно, выпускник ОО</li> </ul>
РАБОТО ДАТЕЛЬ – С Т У Д Е Н Т	<ul style="list-style-type: none"> <li>– неравнодушный профессионал со опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией,</li> <li>– имеет стабильно высокие показатели в работе,</li> <li>– обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге,</li> <li>– способен готов делиться опытом, имеет системное представление о своей работе, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации,</li> <li>– возможно, выпускник ОО</li> </ul>

## Приложение 2

### Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

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

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1.2.Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6.Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10.Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

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

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

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

### Приложение 3

#### Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
1. Актуальность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировка задачи соотносены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

амдляапробацииметодологиинаставничества(организационным,  
методическим,информационнымидр.)

0

## Приложение 4

### Проектсоглашенияосотрудничестве образовательнойорганизациис партнером- работодателем

### СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа № 48 Первомайского района г. Ижевска, влице директора, ,  
действующей наоснованииУстава, ( далееОбразовательнаяорганизация»и«Наименование  
партнера-работодателя» в лице

\_\_\_\_\_ ,  
действующегонаосновании

\_\_\_\_\_,именуемоедалее«Партнер»,совместным  
енуемые«Стороны»,вцеляхреализациинатерритории Удмуртской Республики Целевой модели  
наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных  
организациях города Ижевска, заключили настоящее Соглашение онижеследующем:

#### 1. ПредметСоглашения

- 1.1. ПредметомнастоящегосоглашенияявляетсясотрудничествоСторонвформесоциальногопарт  
нерстваинабезвозмезднойосновецеляхосуществленияПрограммнаставничестваОбразова  
тельнойорганизации.
- 1.2. Целью сотрудничества является организация наставнической поддержкиобучающихся  
образовательных организаций г. Ижевска в рамках формнаставничества«работодатель-  
ученик»,«работодатель-студент».

#### 2. ПраваиобязанностиСторон

##### 2.1. Партнервправе:

- участвоватьвреализацииПрограммнаставничества,реализуемыхвОбразовательной  
организации;
- приглашатьобучающихсяОбразовательнойорганизациинамероприятия,проходящиенабазеПар  
тнераврамкахПрограммнаставничества,реализуемойврамкахформнаставничества«работодате  
ль-ученик»;  
«работодатель-студент»;
-

принимать участие в составлении Программы наставничества Образовательной организации, а также знакомиться с информационными, организационными и методическими материалами, сопровождающими наставническую деятельность в части, его касающейся;

- размещать информацию об участии своей организации в реализации Программы наставничества Образовательной организации в средствах массовой информации, в т. ч. - в сети Интернет, в целях формирования имиджа социально-ответственной организации-работодателя.

2.2. Участвуя в наставнической деятельности Образовательной организации, Партнер принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Образовательной организации для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;

- выдвигает наставников в соответствии с критериями, предложенными Образовательной организацией;

- обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества Образовательной организации;

- обеспечивает сбор и предоставление наставникам всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества Образовательной организации (например, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.);

- оказывает содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника;

- несет полную ответственность за действия своих сотрудников, выполняющих роль наставников в Программе наставничества Образовательной организации.

2.3. Образовательная организация имеет право:

- на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;

- посещения представителями Образовательной организации мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «работодатель-ученик», «работодатель-студент» на базе Партнера, заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;

- по согласованию с Партнером размещать информацию о его участии в реализации Программы наставничества Образовательной организации в средствах массовой информации, в т. ч. - в сети Интернет;

- запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

2.4. Образовательная организация принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Партнера для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по организации наставнической деятельности;

- формирует группу обучающихся, изъявивших принять участие в Программе наставничества с участием Партнера;

- обеспечивает сопровождение наставляемых для участия в мероприятиях на базе Партнера, реализуемых в рамках настоящего Соглашения;

- предоставляет Партнеру всю необходимую информацию о реализации Программы наставничества

ав Образовательной организации;

- оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку;

- обучает наставников-сотрудников Партнера.

### **3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 3.1. Стороны обязуются соблюдать требования в отношении конфиденциальной и личной информации, ставшей известной Сторонам в результате исполнения настоящего Соглашения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 3.2. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о переносе сроков и места проведения запланированных совместных мероприятий, проблемах и затруднениях, возникающих при исполнении настоящего Соглашения, а также совместно обсуждать и оценивать результаты совместной работы.
- 3.3. В решении вопросов, не предусмотренных настоящим Соглашением, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.
- 3.4. Все споры и разногласия по настоящему Соглашению решаются путем переговоров между Сторонами.
- 3.5. Настоящее Соглашение может быть изменено или расторгнуто по соглашению Сторон. Соглашение об изменении или расторжении настоящего Соглашения должно быть составлено в письменной форме и подписано Сторонами.
- 3.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до 30.12.20.. г.

### **Юридические адреса и подписи Сторон**

Наименование  
образовательной  
организации

Наименование  
партнера-  
работодателя

## Приложение 5

### Проект письма-обращения работодателю

Директору....

**Уважаемый(ая)...!**

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145.. в ОО внедряется Целевая модель наставничества для образовательных организаций в рамках реализации региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» (далее – наставничество).....

Одной из форм наставничества является организация взаимодействия между работодателем и учеником/студентом. Данная форма предполагает взаимодействие обучающихся старших классов средней школы/старших курсов профессиональной образовательной организации и представителя регионального/муниципального предприятия/организации, который (как наставник) способствует развитию профессионального и личностного потенциала наставляемого, повышению его мотивации к учебе и самореализации.

Участие в Программе наставничества «Наименование ОО» даст Вашей организации практический эффект через совместное наставляемыми осуществление проектов, создание прототипов продуктов, актуальных бизнес-решений, а также – через подготовку востребованных сотрудников на перспективу.

Мы уверены, что в Вашей организации есть профессионалы, которые могут выступить наставниками, ориентировать выпускников на результативность и практическую значимость достижений совместного труда. Мы вместе с Ва

мизаинтересованы в развитии и компетенций наставничества.

Мы предлагаем Вам стать социально-ответственным партнером нового сообщества наставников, формируемого в Удмуртской Республике, с целью развития социального капитала всех его участников, повышения имиджа организации.

Для экономии времени и эффективного взаимодействия нами проработаны организационные и методические аспекты взаимодействия наставника с наставляемым, что позволит сократить нагрузку на наставника и не будет отвлекать его от непосредственной передачи накопленного опыта, знаний и навыков своему наставляемому.

Более подробную информацию по всем интересующим вопросам Вы можете получить у куратора Программы наставничества – ФИО, контакты.

С надеждой на взаимовыгодное сотрудничество Директор ОО

## Приложение 6

### 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 образовательным 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:

1.2.1. Повышение уровня профессиональных и надпрофессиональных компетенций наставляемого;

1.2.2. Повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;

1.2.3. Трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;

1.2.4. Повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого;

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 устанавливать личный контакт 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 \_\_\_\_\_ месяцев.

3.5. По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен повзаимному соглашению сторон.

4. Подписи Сторон:

Наставник/родитель (законный  
представитель наставника)

---

(подпись)/ расшифровка

Наставляемый / родитель (законный  
Представитель наставляемого)

---

(подпись)/ расшифровка