

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 48
Первомайского района г. Ижевска
Тел/факс (3412) 66-52-75
e-mail: 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 обслеживания 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

Наименование Программы	Программа наставничества МБОУ СОШ № 48 на 2022-2023 учебный год.
Цели программы	Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 48 и улучшить личные показатели их эффективности в разрезе форм наставничества.
Задачи Программы	<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>
Сроки реализации Программы	2022-2023 учебный год

<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"> 1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования. 2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри

мы	<p>педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе. 5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы. 6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся. 7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся. 8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий. 9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия. 10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации. 11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. 12. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков. 13. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся. 14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
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"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Назначение куратора. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества 4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.

	<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

Форманаставничества: «Ученик -ученик(студент–студент)»

Форманаставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Успевающий ученик-неуспевающий ученик».

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одного образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать 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 включённости 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 незащищённостью и конфликтами внутри класса и школы

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «» _____ 20г. по «» _____ 20г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития	Сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником ³³		
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 реализации		
Раздел 2. Направления развития ученика/студента					
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 первому 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 должностьнаставляемого _____

Ф.И.О.и должностьнаставника _____

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
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	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития.	Сентябрь			
1	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом мероприятий раздела 2.	Сентябрь		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	
Раздел 2. Вхождение в должность					
2	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, ООП, Программой развития, локальными актами и др.	Сентябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы		
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	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 сайтОО, страничкуОО · в социальных сетях, правила размещения информации 4 в Интернете о деятельностиОО ·	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 5 и пр.) ·	Окт ябрь	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2	Сформировать понимание о правилах безопасности при · выполнении своих должностных обязанностей 6 ·	Окт ябрь	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2	Изучить методiku организации результативного · образования (разработка и написание рабочей 7 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 8 ·	Окт ябрь	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3.					
Направления профессионального развития педагогического работника					
3	Изучить психологические и возрастные · особенности учащихся (указать возрастную группу) 1 ·	Ноя брь	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3	Освоить эффективные к планированию · подходы деятельности 2 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 общественного 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
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления			
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
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента			
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 своей деятельности, как Целепостановка 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 _____

«____»
____ 20г.

«____» _____ 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	2 0 2 3	2 0 2 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>

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 к 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