

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
КОГОБУ ВСШ г.  
Котельнича  
от 01.12.2020 г. № 68-од

## ПОЛОЖЕНИЕ о программе наставничества в КОГОБУ ВСШ г. Котельнича

### 1. Общие положения

1.1. Положение о программе наставничества КОГОБУ ВСШ г. Котельнича (далее – Положение) разработано в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» Национального проекта «Образование».

1.2. Положение является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

1.3. В Положении КОГОБУ ВСШ г. Котельнича (далее – Школа) используются следующие термины:

**Наставничество** – это 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/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 образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных 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.

**Благодарный выпускник** – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

**Эндаумент** – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование учителей и обучающихся.

## 2. Цели, задачи и формы наставничества

2.1. Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия её потенциала. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе, в условиях исправительного учреждения;

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями;

- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

- создание условий для осознанного выбора трудовой деятельности обучающимся и формирование потенциала для нахождения достойного места в обществе после освобождения из исправительного учреждения;

- адаптация педагога или иного специалиста в новом коллективе;

- плавный «вход» молодого учителя или специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

2.2. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности Школы предусматривает, независимо от форм наставничества, две основные роли.

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. В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся. Во всех формах наставничества в Школе возрастной параметр не задается.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставниками могут быть обучающиеся, педагоги и иные специалисты и должностные лица Школы, НКО и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Наставляемым может стать обучающийся по программам среднего общего на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

Организовать процесс наставничества нужно так, чтобы обучение подопечных положительно отражалось на работе самого наставника, в противном случае эффективность его основной деятельности значительно ухудшится. В идеале количество подопечных не должно превышать 5 – 6 человек.

2.3. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, в Школе выделяются две:

- «ученик – ученик»;

- «учитель – учитель» («специалист – специалист»).

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и

проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона.

### **2.3.1. Форма наставничества «ученик – ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

*Цели и задачи.* Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

*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. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- численный рост посещаемости кружков, объединений, занятий внеурочной деятельности;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа конфликтов внутри класса и школы.

#### *Портрет участников*

*Наставник.* Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).

#### *Наставляемый.*

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся нижешей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

#### *Возможные варианты программы*

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант

поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

*Область применения в рамках образовательной программы.*

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В Школе: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества.

### **2.3.2. Форма наставничества «учитель – учитель» («специалист – специалист»)**

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 педагогом, специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

*Цели и задачи формы.* 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 школьное сообщество (как часть учительского).

*Ожидаемые результаты.* Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) 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 организации.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

*Портрет участников*

*Наставник.* Опытный педагог (специалист), имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

*Наставляемый.* Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах Школы. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

#### *Возможные варианты программы*

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» («специалист – специалист») могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

*Область применения.* Форма наставничества «учитель - учитель» может быть использована как часть реализации на местах (в школах, ПОО и организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

2.4. Описанные формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

Представленные выше формы наставничества могут стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений,

практических навыков и метакомпетенций, необходимых

- для качественной реализации кадровой политики;
- организационного перехода на систему профессионального и личностного самоопределения (в противовес модели передачи конкретных шаблонов);
- развития человеческого капитала Российской Федерации.

2.5. Организация работы в рамках всех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных).

Каждая из представленных форм решает конкретный круг задач всех факторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне (наставляемый и наставник), на уровне организации (образовательная организация или предприятие) и на уровне региона. Планируемые результаты реализации наставнических программ закрывают почти все ключевые проблемные зоны современной системы – от образовательных задач до вопросов благосостояния и экономического развития региона.

### **3. Права, обязанности и задачи участников программы наставничества**

3.1. Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор. Куратор назначается решением директора Школы. Куратором может стать представитель Школы (учитель-предметник, классный руководитель или заместитель директора Школы), представитель организации - партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, добровольческой (волонтерской) деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

3.2. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:

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

3.3. В период наставничества наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
- разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план с учётом его образовательных потребностей, давать конкретные задания с определённым сроком подготовки;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных результатов наставляемого;
- мотивировать наставляемого на улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развивать у наставляемого гибкие навыки и метакомпетенции.

3.4. В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- контролировать и оценивать самостоятельно работу наставляемого;
- оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках оставленных программой наставничества целей и задач;
- содействовать развитию общекультурного кругозора, наставляемого;

- сопровождать обучающегося на места проведения профессиональных конкурсов, олимпиад и чемпионатов профессий согласно регламенту организаторов;
  - разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития;
  - предоставлять отчет о работе наставника;
  - содействовать подготовке «портфолио достижений» наставляемого.
- 3.5. В период наставничества наставляемый имеет право:
- обращаться за помощью к своему наставнику;
  - вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене наставника к куратору.
- 3.6. В период наставничества наставляемый обязан:
- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
  - учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
  - совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; - отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.
- 3.7. Задачами участников программы наставничества являются:
- развитие у новых сотрудников позитивного отношения к работе, возможность быстрее достичь необходимых рабочих показателей;
  - предоставление наставникам опыта.
- 3.8. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

#### **4. Критерии эффективной работы наставника**

1. **Профессиональная компетентность** – наличие специальных знаний и навыков (наличие определенной специализации или категории), способность поддерживать профессиональную квалификацию.

2. Стаж работы в организации и в должности (**не менее полугода, не менее года и т.д.**).

3. **Исполнительская дисциплина** – ответственное отношение к работе и отсутствие дисциплинарных нарушений в течение определенного периода.

4. **Личное желание.** Сотрудник не только должен понимать суть роли наставника и преимущества этого положения, но и иметь желание заниматься этой деятельностью. В противном случае выбранный наставник может считать наставничество обузой и из-за этого негативно относиться к своей новой обязанности.

5. **Авторитет у коллег.** Сотруднику, который по каким-либо причинам (профессиональным, личностным) является «аутсайдером» в коллективе, трудно быть успешным наставником. Поэтому лучше выбирать наставников среди лидеров коллектива, главное, чтобы их лидерские стремления не противоречили нормам и правилам организации.

6. **Склонность к преподаванию.** Как не всегда хороший футболист может стать хорошим тренером, так и любой профессионал в своей области не обязательно будет хорошим преподавателем. Для преподавательской деятельности требуются готовность делиться опытом, способность доходчиво излагать информацию и большое терпение по отношению к обучающимся. Это необходимо учитывать, чтобы наставничество не воспринималось как повинность, неуместно вклинившаяся в рабочий ритм.

7. **Хорошие коммуникативные способности** проявляются в активном общении и владении инициативой, эмоциональном отклике на состояние партнеров общения, доступном изложении своих мыслей.

8. **Организованность** – способность выделять важные моменты без лишней



детализации, расставлять приоритеты, разумно распределять рабочее время и работать с большой нагрузкой.

9. **Эмоциональная уравновешенность** – способность поддерживать оптимальное эмоциональное состояние, быстро адаптироваться к изменениям и принимать обдуманные решения в ситуации информационной перегрузки.

10. **Позитивный эмоциональный настрой:** эмоционально «выгоревшие» профессионалы не могут быть наставниками, т.к. прежде им необходима помощь в преодолении их собственного состояния.

## **5. Формирование наставнических пар/групп**

5.1. Основная задача этапа – сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество – это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

В целях формирования оптимальных пар необходимо выполнить определённые действия.

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате (например: «День открытых дверей», сессии «MentorMatch», когда каждый наставник 5 – 10 минут общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая, с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого).

2. Закрепить результат. Необходимо сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

### 5.2. Условия назначения педагогов-наставников.

Как правило, назначение педагогов-наставников осуществляет администрация школы. Стоит прислушаться и к мнению молодого учителя.

Кроме того, при назначении наставника необходимо учитывать следующие показатели:

- место жительства: хорошо, если наставник и молодой учитель проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;
- общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;
- общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

## **6. Условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров**

Публикации результатов программы наставничества на сайте Школы и организаций-партнеров осуществляются только с согласия наставника и наставляемого.

## **7. Форма и сроки отчетности наставника**

Ежеквартально наставник предоставляет отчет по следующей форме:

## **Ежеквартальный отчет наставника ФИО**

1. Индивидуальная работа проводилась с наставляемым (-ими): ФИО.
2. Количество консультаций (встреч) за отчетный период.
3. Вопросы, по которым проводились встречи (указать).
4. Количество раз осуществления контроля за наставляемым.
5. Наставляемым (ФИО) разработаны методические материалы, статьи, прочитаны доклады, сообщения (указать темы, место публикации или произнесения).

*Если за указанный период проводились еще какие-либо мероприятия (поездки, встречи) необходимо их указать. Информацию можно предоставить сжатую, без подробностей - только что, когда и где.*

## Образец анкеты наставника

### 1. Личные данные

Имя \_\_\_\_\_

Адрес \_\_\_\_\_

Город \_\_\_\_\_

Индекс \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Дом. тел. \_\_\_\_\_ Раб. тел. \_\_\_\_\_ Моб. тел. \_\_\_\_\_

Номер паспорта \_\_\_\_\_ + \_\_\_\_\_

Дата рождения \_\_\_\_\_

Пол. Муж. \_\_\_\_\_ Жен. \_\_\_\_\_

### 2. Трудовой стаж

Пожалуйста, представьте информацию о занятости за прошедшие \_\_\_\_ лет, начиная с последнего места работы. Если вам потребуется больше места, используйте дополнительный лист.

Работодатель \_\_\_\_\_

Адрес \_\_\_\_\_

Имя руководителя \_\_\_\_\_

Телефон \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Период трудоустройства: с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ (месяц/год)

Должность: \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

### 3. Пожалуйста, ответьте на все ниже перечисленные вопросы как можно более подробно. Если требуется больше места, используйте дополнительный лист бумаги или пишите на обратной стороне этой страницы.

1. Почему вы хотите стать наставником?

2. Есть ли у вас какой-либо предыдущий опыт работы на добровольных началах или работы с молодежью? Если да, то укажите, какой.

3. Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи? Пожалуйста, объясните какие.

4. Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества в течении минимум одного года с момента вашего прикрепления к наставляемому?

5. Готовы ли вы уделять по восемь часов в месяц общению с наставляемым и беседовать с ним, по меньшей мере, раз в неделю? Укажите особенности своего графика.

6. Как бы вы описали себя как личность?

7. Как бы ваши друзья, семья и коллеги могли описать вас?

8. Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества?

9. Готовы ли вы принимать участие в обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества?

Подпись \_\_\_\_\_

#### **4. Внимательно прочтите перед подписанием:**

Благодарим Вас за интерес к программе наставничества! Укажите позиции, с которыми Вы согласны:

- я согласен следовать всем правилам программы наставничества и понимаю, что любое нарушение приведет к приостановке и (или) прекращению наставнических отношений;
- я понимаю, что программа наставничества не обязана озвучивать причину одобрения или отклонения моей кандидатуры в качестве наставника;
- я согласен с тем, чтобы программа наставничества использовала любые мои фотографии, сделанные во время участия в программе наставничества. Эти изображения могут быть использованы в рекламных целях или других связанных с ними маркетинговых материалах;
- я понимаю, что я должен предоставить все требуемые документы, справки и рекомендации, наряду с данной анкетой, и что неполная информация приведет к задержке рассмотрения моей кандидатуры. Своей подписью я удостоверяю правдивость всей информации, представленной в данной анкете, и согласен со всеми перечисленными выше условиями.

Дата

Подпись

## Образец соглашения с наставником

ФИО \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Давая согласие на участие в программе наставничества, реализуемой в КОГОБУ ВСШ г. Котельнича, я соглашаюсь с нижеследующими условиями и обязуюсь:

- соблюдать все правила и руководящие принципы, правила программы и условия данного соглашения;
- быть гибким и обеспечивать моему наставляемому необходимую поддержку и советы, чтобы помочь ему преуспеть;
- взять на себя обязательство работать с моим наставляемым на протяжении года;
- по крайней мере, раз в неделю связываться с моим наставляемым;
- приходить на запланированные встречи вовремя или предупреждать моего наставляемого по телефону по крайней мере за 24 часа до встречи, если встреча отменяется;
- подавать ежемесячные отчеты о времени и содержании встреч, состоявшихся мероприятиях куратору программы, а также регулярно и открыто общаться с куратором программы по его просьбе;
- информировать куратора программы обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе развития отношений;
- сохранять в тайне конфиденциальную информацию, доверенную мне наставляемым, кроме случаев, когда такая информация представляет собой угрозу для него или других лиц;
- соблюдать правила безопасности в присутствии моего наставляемого и иметь копию его/ее полиса медицинского страхования во время всех совместных поездок;
- уведомить куратора программы в случае каких-либо изменениях адреса, номера телефона или места работы;
- посещать обучающие мероприятия для наставников в течение всего срока участия в программе.

Я понимаю, что любые контакты с наставляемым вне рамок программы в будущем допускаются только при согласии наставляемого при обязательном информировании об этом куратора программы и законного представителя. Я согласен выполнять все условия и положения наставнической программы, а также любые другие условия, в соответствии с указаниями куратора программы, как в настоящее время, так и в будущем.

Дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Куратор программы \_\_\_\_\_

## Образец соглашения с наставляемым

ФИО \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Давая согласие на участие в программе наставничества, принимаю нижеследующие условия:

- соблюдать все руководящие принципы, правила программы и условия данного соглашения;
- вести себя благожелательно и вежливо с наставником;
- взять на себя обязательство работать с моим наставником на протяжении года;
- связываться с моим наставником не реже 1 раза в неделю;
- приходить на запланированные встречи вовремя или предупреждать моего наставника по телефону не позднее чем за 24 часа до встречи, если я не могу прийти;
- информировать о времени встреч и мероприятиях куратора программы, регулярно и открыто общаться с ним по его просьбе;
- информировать куратора программы обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе взаимоотношений с наставником;
- уведомить куратора программы в случае каких-либо изменений адреса, номера телефона;
- посещать мероприятия для наставляемых в течение всего срока участия в программе.

Я понимаю, что контакты с наставником вне рамок программы в будущем допускаются только при согласии наставника при обязательном информировании об этом куратора программы и законного представителя. Я согласен выполнять все условия и положения наставнической программы, а также любые другие условия, в соответствии с указаниями куратора программы, как в настоящее время, так и в будущем.

Дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_