

**ТИПОВАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
на 2022 год**

**Воткинск 2022**

**Составители:**

ФИО, должности составителей

Программа наставничества «наименование образовательной организации» на 20 год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

# СОДЕРЖАНИЕ

С.

Введение

1. Цель и задачи Программы

2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в «наименование образовательной организации»

3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества

4. Календарный план работы Школы наставника

Приложения<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Приложения вводятся при необходимости, например, для иллюстрации статистики, отчетных/аналитических и др. данных

## ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением 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 и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р 54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> При условии ее создания в ОО как коммуникативной площадки в рамках внедрения Целевой модели наставничества

# 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

## ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ<sup>25</sup>



<sup>25</sup> Каждая ОО адаптирует Дерево целей с учетом своей специфики деятельности и реализуемых в ней форм наставничества и выбранных ролевых моделей

## 2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В «НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

| Форма наставничества <sup>26</sup> | Вариации ролевых моделей <sup>27</sup>   |
|------------------------------------|--|
| Ученик-ученик (студент-студент)    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>- «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>- «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>  |
| Учитель-учитель (педагог-педагог)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</li> <li>- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</li> <li>- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).<sup>28</sup></li> </ul> |
| Студент-ученик                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;</li> <li>- «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;</li> <li>- «равный – другому» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;</li> <li>- «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.</li> </ul>  |

<sup>26</sup> При подготовке Программы ОО оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят

<sup>27</sup> При подготовке Программы ОО оставляет только те вариации моделей из типовых, которые реально будут осуществляться как микро-проекты. Также ОО вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития ОО

<sup>28</sup> Ряд ОО планируют внедрение модели «Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель»

| Форма наставничества   | Вариации ролевых моделей   |
|------------------------|--|
| Работодатель - ученик  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-«активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;</li> <li>-«коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</li> <li>-«работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.</li> </ul>   |
| Работодатель – студент | <ul style="list-style-type: none"> <li>-«активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;</li> <li>-«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;</li> <li>-«коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</li> <li>-«работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</li> </ul> |

### 3. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Ученик - ученик (студент – студент)»

#### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик»<sup>29</sup>. Ролевая модель: «Успевающий ученик -неуспевающий ученик».

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

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

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

| №   | Проект, задание   | Срок | Планируемый результат <sup>30</sup>  | Фактический результат <sup>31</sup> | Оценка наставника |
|---|---|------|--|-------------------------------------|-------------------|
| <b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b> |   |      |  |                                     |                   |
| 1.1.  | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития <sup>32</sup>   |      | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником <sup>33</sup> |                                     |                   |
| 1.2.  | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития   |      |  |                                     |                   |
| 1.3.  | Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2. |      | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации  |                                     |                   |

<sup>29</sup> Вариацией данной формы является форма наставничества «Студент – студент».

<sup>30</sup> В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

<sup>31</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<sup>32</sup> Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости

<sup>33</sup> Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по \_\_\_ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.



## Раздел 2. Направления развития ученика/студента

|      |  |  |   |  |  |
|------|--|--|---|--|--|
| 2.1. | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения   |  | Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)   |  |  |
| 2.2. | 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. |  | Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...                          |  |  |
| 2.3. | Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности                               |  | 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   |  | Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты  |  |  |
| 2.5. | Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.                          |  | Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности |  |  |
| 2.6. | Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта  |  | По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата;<br>По итогам соревнования по ...   |  |  |
| 2.7. | Выступить с докладом об ученическом проекте на ...   |  | Доклад представлен на муниципальной конференции «...»   |  |  |
| 2.8. | Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финграмотности   |  | Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)  |  |  |
| 2.9. | Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию   |  | Принято участие в Финансовом фестивале РК, в конкурсе «Секреты денежки» получен статус  |  |  |

|       |  |  |  |  |  |
|-------|--|--|--|--|--|
|       | финансовой грамотности в РФ и РК (форум, фестиваль, конкурс «Секреты денежки» и др.) <sup>34</sup>   |  | лауреата   |  |  |
| 2.10. | Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства  |  | Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Сыктывкаре |  |  |
| 2.11. | Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования |  | Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе                      |  |  |
| 2.12. | Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития   |  | Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.  |  |  |

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

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

**Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «учитель-учитель». Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

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

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

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

| №  | Проект, задание  | Срок | Планируемый результат <sup>35</sup>  | Фактический результат <sup>36</sup> | Оценка наставника |
|--|--|------|--|-------------------------------------|-------------------|
| <b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b> |  |      |  |                                     |                   |
| 1.1.   | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития  |      | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;   |                                     |                   |
| 1.2.   | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития  |      | сформулирован перечень тем консультаций с наставником  |                                     |                   |
| 1.3.   | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.  |      | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей   |                                     |                   |
| <b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>37</sup></b>                          |  |      |  |                                     |                   |
| 2.1.   | Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.  |      | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО             |                                     |                   |
| 2.2.   | Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.              |      | Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...  |                                     |                   |
| 2.3.   | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр. |      | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества |                                     |                   |

<sup>35</sup> В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

<sup>36</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<sup>37</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 2.4.   | Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете с деятельности ОО  |  | Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете  |  |  |
| 2.5.   | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)                                      |  | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения   |  |  |
| 2.6.   | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей   |  | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей   |  |  |
| 2.7.   | Изучить методiku построения и организации результативного учебного процесса  |  | Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»                                 |  |  |
| 2.8.   | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности   |  | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...                          |  |  |
| <b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника<sup>38</sup></b> |  |  |  |  |  |
| 3.1.   | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся ( <i>указать возрастную группу</i> ) <sup>39</sup>   |  | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям      |  |  |
| 3.2.   | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога   |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...                     |  |  |
| 3.3.   | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся                                      |  | Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...              |  |  |
| 3.4.   | Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность) |  | Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> ) |  |  |

<sup>38</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

<sup>39</sup> В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

|      |   |  |  |  |  |
|------|---|--|--|--|--|
| 3.5. | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)   |  | Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...  |  |  |
| 3.6. | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)   |  | Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»  |  |  |
| 3.7. | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО  |  | Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога   |  |  |
| 3.8. | Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО  |  | Документы изучены  |  |  |
| 3.9. | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога   |  | По формату подготовлены ...  |  |  |
| 3.10 | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)   |  | На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...) |  |  |
| 3.11 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования |  | Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики          |  |  |
| 3.12 | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности  |  | Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности  |  |  |
| 3.13 | Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...  |  | Подготовлена к публикации статья «...»   |  |  |
| 3.14 | ...   |  |  |  |  |

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

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Формы наставничества: «Работодатель - ученик», «Работодатель – студент»

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

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

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

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

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

| №  | Проект, задание   | Срок | Планируемый результат  | Фактический результат | Оценка наставника |
|--|---|------|--|-----------------------|-------------------|
| <b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b> |   |      |  |                       |                   |
| 1.1.   | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития |      | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |                       |                   |
| 1.2.   | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития                |      |  |                       |                   |
| 1.3.   | Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.                      |      | Разработаны меры преодоления трудностей  |                       |                   |
| <b>Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента</b>     |   |      |  |                       |                   |
| 2.1.   | Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его                |      | На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала                                  |                       |                   |
| 2.2.   | Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности                                       |      | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целепостановка, ...                         |                       |                   |
| 2.3  | Разработать ученический проект предпринимательства в области...                                     |      | Разработан проект предпринимательства «...», который можно внедрить в деятельность (название предприятия-партнера)   |                       |                   |
| 2.4.   | Развить/сформировать коммуникативные компетенции  |      | Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства           |                       |                   |
| 2.5.   | Повысить успеваемость по дисциплинам «...», «...»   |      | Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»   |                       |                   |

|       |   |  |  |  |  |
|-------|---|--|--|--|--|
| 2.6.  | Пройти профориентационную программу по...   |  | Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...   |  |  |
| 2.7.  | Посещать кружок.../секцию по...   |  | Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по ...  |  |  |
| 2.8.  | Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)                      |  | Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником/ в рамках практики-стажировки <sup>40</sup> |  |  |
| 2.9.  | Войти в резерв на замещение вакантной должности «...» <sup>41</sup> на (название предприятия-партнера)  |  | Включен (на) в резерв на замещение вакантной должности «...»   |  |  |
| 2.10. | Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-партнера) |  |  |  |  |
| 2.11  | ...   |  |  |  |  |

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

Подпись наставляемого обучающегося \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

<sup>40</sup> Для студента ПОО

<sup>41</sup> Для студента ПОО

#### 4. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ НАСТАВНИКА<sup>42</sup>

| Мероприятие   | Сроки  | Ответственный  |
|---|--|--|
| Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)  | До ...202_   | Куратор  |
| Организация и проведение вводного совещания с наставниками  | Даты (от – до)   | Куратор  |
| Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками              | До ...202_   | Директор ОО  |
| Организация профразвития наставников, проведение обучения:<br>- по программе повышения квалификации «...» на базе ...;<br><br>- в рамках стажировки на базе «...» | До ...202_<br><br>примерные даты<br><br>примерные даты | Куратор<br><br>Организация, проводящая обучение<br>Принимающая организация |
| Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения  | До ...202_   | Куратор  |
| ...   |  |  |
| Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника  | До ...202_   | Куратор  |
| Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества ОО на следующий год                   | До ...202_   | Куратор  |
| ...   |  |  |

<sup>42</sup> Этот раздел оформляется при условии создания Школы наставника в ОО