

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа  
для обучающихся с ограниченными возможностями  
здоровья (нарушение интеллекта) № 83 г. Челябинска» (МБОУ С(К)ОШ № 83)  
454028, г. Челябинск. ул. Столбовая, 30, Тел./факс: +7(351)700-08-33,  
e-mail: [skola83director@inbox.ru](mailto:skola83director@inbox.ru), [www.school83chel.ru](http://www.school83chel.ru)

**ПРИНЯТО:**  
на педагогическом Совете  
протокол № 12  
от 29.08 2023 года



**Программа наставничества по модели «учитель-учитель»  
МБОУ «С(К)ОШ №83 г. Челябинска»**

Программа наставничества по модели «учитель-учитель» МБОУ «С(К)ОШ №83 г. Челябинска» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## Оглавление

Пояснительная записка .....	4
1. Общие положения .....	7
2. Кадровая система реализации целевой модели наставничества .....	9
3. Организация деятельности по внедрению целевой модели наставничества ..	10
4. Реализация целевой модели наставничества .....	13
5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества ..	20
6. Механизмы мотивации и поощрения наставников .....	24
Приложение 1 .....	25
Приложение 2 .....	26
Приложение 3 .....	30
Приложение 4 .....	32
Приложение 5 .....	34
Приложение 6 .....	35
Приложение 7 .....	36
Приложение 8 .....	37
Приложение 9 .....	40
Приложение 10 .....	41

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель), приказа Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области».

Цель разработки программы – создание условий для внедрения и развития системы наставничества в школе, а также адресного профессионального развития педагогических работников образовательной организации.

На сегодняшний день МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» (далее – Школа) является образовательным учреждением, реализующим адаптированную основную общеобразовательную программу основного общего и дополнительного образования, профессионального обучения. Деятельность школы позволяет обеспечить достаточный уровень профессионального обучения выпускника, личностный рост обучающегося и его подготовку к эффективному участию в профессиональной жизни общества.

Общемировые тенденции в социально-экономическом развитии, трактуемые как «цифровизация» экономики определяют актуальность и значимость подготовки учащихся, обладающих компетенциями в области цифровых технологий [1,3]. Освоение цифровых технологий и инструментов выполняет задачи опережающего развития, поскольку уже в процессе обучения позволяет освоить компетенции, которые способствуют успешной адаптации и мобильности будущих специалистов цифровой экономики [1,3].

В настоящее время создание цифровой экономики в России требует соответствующей ориентации системы образования, подготовки человека, использующего в своей деятельности современные цифровые технологии. Одной из компетентностей, которую необходимо сформировать у учителя нового поколения, является «цифровая компетентность» [1,2,7].

В нормативных документах среда, ориентированная на развитие цифровых компетенций педагога обозначена в рамках федерального проекта «Цифровая образовательная среда», утвержденного на региональном уровне протоколом заседания Регионального стратегического комитета от 15.07.2019 и нормативных документах, представленных в таблице 1.

Таблица 1. Нормативные документы по проекту «Цифровая образовательная среда»

Федеральные	Региональные
Государственная программа Российской Федерации “Развитие образования”, утвержденная Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (проектированию «Цифровой школы», «Современной цифровой образовательной среды)	Постановление Правительства от 28.12.2018г. № 732-п «О государственной программе Челябинской области «Развитие образования в Челябинской области» на 2018 - 2025 годы
Паспорт национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16)	Паспорт регионального проекта "Цифровая образовательная среда" (Утвержден Протоколом заседания Регионального стратегического комитета от 15.07.2019 Утвержден председателем Регионального стратегического комитета, Губернатором Челябинской области А.Л. Текслером)
Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. №203	
Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утверждённая президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. №16)	
Постановление Правительства РФ № 2040 от 07.12.2020 «О проведении эксперимента по внедрению цифровой образовательной среды»	

Первостепенное значение также имеет «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы», проект «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», утверждённый президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 25 октября 2016 г. № 9).

В инновационной цифровой среде возрастает значимость подготовки учителя, который имеет комплекс сформированных цифровых компетенций и применяет в практике обучения цифровые технологии. Учитель, владеющий широким спектром цифровых компетенций, в свою очередь далее способствует развитию цифровых компетенций обучающихся, обеспечивающих получение информации из разных информационных источников, владение современными технологиями и, следовательно, «прогресс ученика» [2, с. 137]. На это же нацелены результаты освоения основных образовательных программ по ФГОС С учетом

концепций преподавания учебных предметов, выявление и описание цифровых компетенций, которые отражали бы содержание деятельности учителя в цифровой образовательной среде – одно из приоритетных направлений в педагогике [3,5,8,12,13].

Профессиональная ИКТ-компетентность педагога основана на рекомендациях ЮНЕСКО «Структура ИКТ - компетентности учителей», присутствует во всех компонентах профессионального стандарта педагога и определена в Приложении №1 Профессионального стандарта педагога как

«квалифицированное использование общераспространенных в данной профессиональной области в развитых странах средств ИКТ при решении профессиональных задач там, где нужно и тогда, когда нужно». [7,8]

В профстандарте педагога [4,7] требования к ИКТ - компетенциям преподавателя можно условно разделить на два уровня – технологический и методический. К первому следует отнести позиции, в которых предусматривается пользовательское владение информационными технологиями. Второй уровень требований – методический предполагает владение преподавателем методами применения ИКТ в учебной и воспитательной работе с учащимися. ИКТ-компетентность педагога включает всебя три компонента:

1. Общепользовательский компонент;
2. Общепедагогический компонент;
3. Предметно-педагогический компонент.

**Общепользовательская ИКТ-компетентность** включает в себя пользовательские навыки, в том числе использование видео-фотосъемки, умение использования систем мгновенных сообщений, навыки поиска в сети Интернет и базах данных с соблюдением этических и правовых норм использования ИКТ.

**Общепедагогическая ИКТ-компетентность** связана с глубокой перестройкой методики обучения и содержания образования: применение информационных технологий для разных форм образовательной деятельности: индивидуальной, групповой, коллективной; планирование проектной деятельности с учетом возможностей ИКТ; использование доступных ресурсов Интернета; использование интерактивных моделей, виртуальных лабораторий; использование дистанционных ресурсов при подготовке домашних заданий; подготовка заданий и тестов в электронном виде. привлечь учащихся к активному участию в образовательном процессе цифровой среде. Немаловажным является задача педагога – привлечение обучающихся к активному участию в образовательном процессе, используя для этого современные средства коммуникаций: электронную почту, форум, средства видеосвязи и т. п.

**Предметно-педагогическая ИКТ-компетентность** соответствует области деятельности и определена следующим образом: учителю необходимо владеть расширенными приемами самостоятельной подготовки дидактических материалов и рабочих документов, что позволит запланировать и организовать комплексное использование средств ИКТ в образовательном процессе.

При динамичном развитии проекта «Цифровая образовательная среда» и непрерывном обновлении материально-технического обеспечения средывозрастает значимость подготовки «мобильного педагога», успешно осваивающего инновационные ресурсы и современные технологии. Как уже упоминалось ранее, в профессиональном стандарте определены требования к ИКТ- компетентности педагога [4]. Однако, опираясь на исследования по развитию компетентности педагога в ЦОС [2,5,12] было принято решение к существующим

требованиям к ИКТ компетентности выделить профили (1-5), которые могут быть освоены педагогами: – анализ цифрового контента ЦОС (педагог-аналитик) – практическое применение ресурсов (педагог-практик) – применение ресурсов для выстраивания индивидуальных траекторий (педагог - вариативный практик) – разработка ЭОР для обучения и контроля (педагог-разработчик) – распространение эффективных практик обучения в ЦОС(педагог-тьютор). Применительно к указанным профилям определены компетенции, которые имеют приоритетное развитие. Таблица 2. Выделенные профили отражают развитие цифровых компетенций и переход от этапа освоения-анализа информации (цифрового контента) к этапу тьюторства. В таблице конкретизирован перечень цифровых компетенций применительно к указанным блокам ИКТ- компетентности и выделенным профилям (авторская интерпретация).

Таблица 2. Профили и уровни развития цифровых компетенций

ОБЩЕПОЛЬЗОВАТЕЛЬСКАЯ ИКТ - КОМПЕТЕНТНОСТЬ включает в себя пользовательские навыки поиска в сети Интернет и базах данных с соблюдением этических и правовых норм использования ИКТ	
Профиль	Перечень цифровых компетенций
Профиль 1 – педагог – аналитик – развитие профессиональных навыков поиска и анализа информации в базах данных сети Интернет с соблюдением этических и правовых норм использования ИКТ	Способность работать с цифровым контентом доступным и безопасным для педагога, учащихся и родителей способом; Способность осуществлять анализ цифровых ресурсов в зависимости от цели, контекста обучения и педагогического подхода.
ОБЩЕПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ИКТ - КОМПЕТЕНТНОСТЬ связана с глубокой перестройкой методики обучения и содержания образования: применение информационных технологий для разных форм образовательной деятельности: индивидуальной, групповой, коллективной, планирование проектной деятельности с учетом возможностей ИКТ. (в колонке 2 таблицы выделены цифровые компетенции, подлежащие развитию в данном профиле)	
Профиль	Перечень цифровых компетенций
Профиль 2 – педагог-практик: формирование у педагогов необходимых навыков использования цифровых инструментов в обучении и преподавании, планирование и внедрение цифровых устройств и ресурсов в учебный процесс	Способность выбирать основные виды цифровых образовательных ресурсов на образовательных платформах в зависимости от цели, контекста обучения и педагогического подхода и применять их на разных этапах учебного занятия; Проектирование и проведение учебного занятия с использованием цифровых ресурсов образовательных платформ, направленных на использование цифровых технологий для индивидуальной, групповой и коллективной работы.

Профиль 3 – педагог вариативный практик: использование цифровых инструментов для расширения образовательных возможностей учащихся.	Обеспечение индивидуальной познавательной деятельности обучающихся с учетом различных уровней освоения учебных программ средствами ресурсов образовательных платформ; стимулирование активноприменения обучающимися цифровых технологий для творческого освоения школьного предмета
<b>ПРЕДМЕТНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ ИКТ-КОМПЕТЕНТНОСТЬ</b>	
соответствует области деятельности и определена следующим образом: учителю необходимо владеть расширенными приемами самостоятельной подготовки дидактических материалов и рабочих документов, что позволит запланировать и организовать комплексное использование средств ИКТ в образовательном процессе. (в колонке 2 таблицы выделены цифровые компетенции, подлежащие развитию в данном профиле)	
Профиль	Перечень цифровых компетенций
Профиль 4 – разработчик обучающих и контролирующих ресурсов: использование цифровых технологий в профессиональной педагогической среде для разработки авторского контента.	Способность вносить изменения и разрабатывать цифровые ресурсы на образовательных платформах; использовать цифровые технологии для разработки контролирующих ресурсов для обеспечения средствами образовательных платформ
Профиль 5 педагог – тьютор по обучению педагогов с использованием цифровых технологий в профессиональной педагогической среде. Связана с использованием цифровых технологий для обмена знаниями и опытом между учителями, в том числе для совместного внедрения инноваций в педагогическую практику	оказывать помощь педагогам в освоении ресурсов образовательных платформ и внедрении их в процесс обучения; предоставлять доказательства прогресса в обучении с применением цифровых ресурсов, размещённых на образовательных платформах и эффективности использования цифровых технологий для организации вариативных практикообучения.

Для оценивания компетенций педагогов применялся метод анкетирования. Для подбора анкеты по ИКТ – компетенциям применялись ресурсы, которые содержат рекомендации по оцениванию ИКТ компетентности цифровых компетенций учащихся и педагогов. [8,9, 11]

На начальном этапе необходимо было выявить уровень освоения компетенций по поиску информации и базовых навыков обращения с наиболее распространенными устройствами (компьютер, проектор, интерактивная доска и т.д.). Данные компетенции входят в блок – общепользовательская ИКТ компетентность (профиль педагог - аналитик) и служат основой для перехода к блоку общепедагогическая ИКТ-компетентность.

Анкетирование показало, что почти все педагоги школы (91%) владеют спектром компетенций, соответствующих уровню общепользовательской ИКТ- компетентности. Однако, освоив комплекс компетенций по поиску, получению и обработки информации в сети Интернет, к инновационным ресурсам ЦОС в процессе обучения они обращаются редко. В процессе



обучения ограниченное число педагогов применяет онлайн – ресурсы (Учи.ру, ЯКласс). Данная группа педагогов, освоившая педагогические приемы организации обучения с использованием цифровых технологий и ресурсов была отнесена к уровню общепедагогической компетентности (34 %). Небольшая группа педагогов, имеющая опыт разработки цифрового контента, была отнесена к уровню предметно-практической компетентности (12 %)

Однако высокий уровень ИКТ- компетентности педагога является необходимым условием для организации учебной деятельности, объединяющей традиционные и инновационные ресурсы в ЦОС. Учитывая результаты анкетирования, стало очевидным, что для эффективной организации обучения в ЦОС необходимо, чтобы педагоги приступили к активному применению инновационных ресурсов в процессе обучения. Для развития цифровых компетенций была разработана программа наставничества по форме «учитель- учитель».

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.

**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.

## 1. Общие положения

### 2.

**1.1. Нормативно-правовые основания** внедрения модели наставничества в МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» представлены рядом документов.

Документы федерального и регионального уровней:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Указ Президента РФ от 01.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Распоряжение Минпросвещения России 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».
- Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области

Локальные нормативные акты:

- Положение о наставничестве,
- Целевая модель наставничества «учитель-учитель»,
- План внедрения целевых моделей в образовательной организации,

**1.2.** Программа разработана на основании Методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования<sup>1</sup>, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. Программа принята на заседании педагогического совета Школы, согласована с Советом школы, утверждена руководителем.

**1.3.** Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

- *принцип научности* предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- *принцип системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- *принцип стратегической целостности* определяет необходимость единой целостной

стратегии реализации программы наставничества;

- *принцип легитимности*, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- *принцип продвижения благополучия и безопасности подростка* (принцип «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 наставляемого);
- *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- *принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности*, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- *принцип равенства* признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

В основе внедрения целевой модели наставничества лежат *системный, комплексный, личностно-ориентированный, аксиологический подходы*.

#### **1.4. Планируемые результаты реализации программы наставничества:**

Данная программа наставничества по форме «учитель-учитель» предполагает достижение следующих планируемых результатов:

1. Увеличение количества педагогов, имеющих навыки, соответствующие уровню предметно-практической ИКТ - компетентности;
2. Увеличение количества педагогических работников, использующих сервисы федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды;
3. Увеличение количества обучающихся, для которых созданы равные условия получения качественного образования вне зависимости от места их нахождения посредством предоставления доступа к федеральной информационно-сервисной платформе цифровой образовательной среды;
4. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
5. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;
6. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным

опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

В Школе по данной модели реализуются следующие направления наставничества:

- 1) ИКТ компетентность
- 2) Подготовка наставников педагогов к деятельности.

На основе данных проблем и планируемых результатов целью реализации данной программы является: **формирование высокопрофессиональных цифровых компетенций педагогов, посредством включения их в неформальные и информальные формы обучения для профессиональной деятельности в условиях ЦОС.**

Задачи, позволяющие достичь намеченной цели:

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
1.	Выявить профессиональные запросы у педагогов, мотивированных на формирование цифровых компетенций	Доля работников, имеющих затруднения в применении ИКТ – 90%; Доля работников, не владеющих ИКТ – 5-10%	Построение индивидуальных траекторий повышения ИКТ-компетентностей педагогов.
2.	Сформировать потребности педагогов заниматься самоанализом, самоконтролем, самосовершенствованием своих цифровых компетенций.	Доля педагогов мотивированных на совершенствование профессиональных навыков – 70%.	Увеличение доли педагогов, готовых заниматься самоанализом, самоконтролем, совершенствованием своих цифровых компетенций.
3.	Организовать методическое сопровождение педагогов в повышении профессионального мастерства посредством включения в деятельность федеральной цифровой платформы	Доля педагогов, имеющих навыки, соответствующие уровню предметно-практической ИКТ – компетентности 80 %	Увеличение количества педагогов, имеющих навыки, соответствующие уровню предметно-практической ИКТ – компетентности
		Доля педагогических работников, использующих сервисы федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды 90%	Увеличение количества педагогических работников, использующих сервисы федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды

## 2. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В системе наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы (учитель), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы (учитель), 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 наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;
- формирование базы наставников.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей педагогов образовательных отношений. Формы базы наставляемых и наставников представлены в Приложениях 9 и 10.

Куратор назначается приказом директора школы, планирующей реализовать целевую модель наставничества. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Между всеми субъектами устанавливаются взаимнообратное взаимодействие, поскольку все основные субъекты являются полноправными участниками реализации модели, что определяется их полномочиями. Каждый из субъектов имеет право инициировать внесение изменений в программу наставничества независимо от занимаемой роли.

Все участники программы должны быть заинтересованы в достижении результата, а также нести за него ответственность в соответствии со своими полномочиями и компетенциями.

Взаимодействие между наставляемыми и куратором может возникнуть лишь в исключительных случаях, когда взаимодействие между наставляемым и наставником по причине психологической несовместимости, возникновения конфликтной ситуации, иным объективным и субъективным причинам не устанавливается, наставляемый может обратиться напрямую к куратору. В этой ситуации куратор в соответствии со своими полномочиями принимает управленческое решение по внесению изменений в программу наставничества, в том числе решение по замене наставника.

### Портрет основных участников модели и варианты взаимодействия в рамках программы

#### Портрет участников.

##### Наставник.

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участником ведущих

вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. 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 образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, чьей 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, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

### **Возможные варианты программы.**

Вариации ролевых моделей внутри формы "учитель - учитель" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- ✓ взаимодействие "опытный педагог - 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 (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;
- ✓ взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, 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 в рамках образовательной программы.**

Форма наставничества "учитель - учитель" может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы,

творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

### **3. Организация деятельности по внедрению целевой модели наставничества**

3.1. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути профессионального роста, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития.

3.2. Целевая модель института наставничества в Школе базируется на создании модели наставничества, обеспечивающего конструктивное межличностное взаимодействие педагогов с целью оказания оперативной помощи путем передачи положительного опыта от наставника к наставляемому посредством создания таких педагогических условий, как социально-психологические (создание благоприятной атмосферы, оказание помощи наставникам в выстраивании отношений с наставляемыми), дидактические, обеспечивающие необходимые формы, средства, методы процесса личностного становления наставляемых, их социальной и профессиональной активности, а также обеспечивающие конструктивное взаимодействие наставника и наставляемого, добровольность, взаимный интерес к наставничеству; содержательные условия направлены на формирование потребности в проектировании личностного роста наставника и наставляемого через устранение ИКТ-дефицитов, в совершенствовании их знаний, умений и навыков, подготовку наставников педагогов к деятельности.

3.3. Деятельность в рамках реализуемой модели осуществляется в соответствии с планом внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации и программу наставничества по модели «учитель - учитель».

Программа наставничества обеспечивает направления реализации модели с использованием ресурсов практики осуществления Школой:

- планирование деятельности по реализации программы наставничества;
- организацию системы наставничества с учетом выбранных типов наставничества (личного, группового, командного, наставничества ровесниками и/или Интернет-наставничества);
- подбор и обеспечение необходимого персонала;
- психологической поддержки (психоэмоциональная поддержка наставляемых, тренинговые технологии, и т.д.)

3.4. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Школы) и по возможности «внешнем контуре» (Школа).

3.5. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с администрацией, педагогами и иными педагогическими работниками Школы, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

3.6. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в Школе. Передаче в управляющие органы подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

3.7. Этапы реализации Программы.

Таблица 1 – Этапы реализации программы наставничества «учитель-учитель» в Школе.

Этапы	Мероприятия	Результат
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в МБОУ «С(К)ОШ №83 г. Челябинска» 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор наставников. 4. Создание программы для внедрения проекта.	1. Протокол заседания Педагогического совета МБОУ «С(К)ОШ №83 г. Челябинска». 2. Анализ наличной ситуации в МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» (характеристика уровня ИКТ-компетенций педагогов) 3. Приказ об утверждении. 4. Пакет установочных документов. 5. Создание страницы «Наставничество» на сайте ОУ 6. Программа наставничества. Программа обучения наставников 7. Разработка критериев отбора наставников.
2. Поиск и отбор контингента для участия в программе	1. Выявление конкретных цифровых проблем МБОУ «С(К)ОШ №83 г. Челябинска» которые можно решить с помощью наставничества. 2. Выявление проектов, которые нуждаются в работе в системе наставничества. 3. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых. Проведение работы с педагогами по поиску наставляемых Отбор первого состава участников
Формирование базы наставляемых	Работа внутри МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программ наставничества, так и в будущем. Она включает наставников из числа активных педагогов.
Формирование базы наставников		
Отбор и обучение наставников	ой атмосферы.	



в	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников по разработанной программе</p>
<p>3. Взаимодействие наставника с наставляемым</p> <p>Формирование наставнических пар/групп</p> <p>Организация хода наставнической программы</p> <p>Завершение программы наставничества</p>	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых.</p> <p>2. Фиксация сложившихся пар/групп в специальной базе куратора.</p> <p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– встречу-знакомство,</li> <li>– пробную рабочую встречу,</li> <li>– встречу-планирование,</li> <li>– комплекс последовательных встреч,</li> <li>– итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении пар/наставнических групп.</p> <p>Заполнение индивидуального плана в рамках организации работы наставнической пары/группы (Приложение 3)</p> <p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>– сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов</li> </ul> <p>- для мониторинга эффективности реализации Программы.</p>

<p>ва</p>	<p>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитие сообщество МБОУ «С(К)ОШ №83 г. Челябинска»</p>
<p>4. Мониторинг работы наставничества</p>	<p>1. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 2. Регулярная обратная связь от участников программы. 3. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 4. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 5. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p>
<p>5. Обобщение полученного опыта и его распространение</p>	<p>1. Проведение школьного конкурса среди наставников 2. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках кейсы 3. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p>

	<p>партнеров</p> <p>4.Внесение данных об итогах</p> <p>реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>5.Формирование долгосрочной базы наставников</p> <p>6.Формирование сборника успешных практик.</p> <p>7. Отбор материалов для издания методических рекомендаций по теме.</p> <p>8. Участие в мероприятиях по популяризации эффективных практик, в том числе на сайте образовательной организации.</p>	
--	---	--

#### 4. Реализация целевой модели наставничества

4.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения:

- педагогический совет по теме «Внедрение целевой модели наставничества»;
- встреча педагогов по реализации программы;
- утверждение Программы и рассмотрение этапов её реализации программы на Педагогическом совете;
- проведение информационно-просветительских мероприятий по вопросам реализации программы на сайте ОУ, в школьных сообществах социальных сетей;
- работа с педагогами-наставниками по постановке и разъяснению задач реализации работы с наставляемыми;
- проектирование содержания наставничества в соответствии с запросами наставляемого и возможностями участников сообщества МБОУ «С(К)ОШ №83 г. Челябинска»;
- ведение страницы на сайте Школы: раздел: Наставничество;

- уведомление и встреча с социальными партнерами;
- Приказ о кураторе и наставниках.

4.2. Психолого-педагогическая основа наставничества может быть представлена как четыре пары взаимодействующих процессов, при этом в каждой паре первый процесс является основным, второй – вспомогательным.

1. Базовая деятельность учителя наставника – деятельность наставника по сопровождению, в которую учитель включен (в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом) и в которую он призван погрузить сопровождаемого. Это может быть образовательная, профессиональная, досугово- развивающая, творческая, коммуникативная деятельность. Но во всех случаях само наставничество – это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности.

2. Деятельность сопровождаемого (образовательная, профессиональная, волонтерская, предпринимательская и т. д.) – деятельность наставляемого педагога. Наличие сопровождаемого, обладающего определенным дефицитом, является центральным фактором, требующим необходимости наставника, и одновременно центральным условием, обеспечивающим возможность наставничества. При этом вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу образовательного дефицита.

3. Базовый процесс развития сопровождаемого (самоопределения, идентификации и т. д.) – наставничество. Вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу базового процесса развития.

4. Развитие сопровождаемого в процессе деятельности – деятельность сопровождаемого (учебная, трудовая, проектно-исследовательская) и т. д. Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения, сопровождаемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта.

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач.

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставляемый и наставник.
2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.
3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).
4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья – и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

4.3. Технологический компонент системы наставничества

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Компоненты системы наставничества представлены в Таблице 2.

Таблица 2 – Компоненты системы наставничества

<b>Ценностно-смысловой</b>	<b>Содержательный</b>	<b>Технологический</b>	<b>Оценочно-диагностический</b>
<i>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное</i>	<i>Работа - с внешней средой; - наставниками;</i>	<i>- интерактивные технологии; - тренинговые</i>	<i>Мониторинг и оценка параметров программы:</i>
<b>Ценностно-смысловой</b>	<b>Содержательный</b>	<b>Технологический</b>	<b>Оценочно-диагностический</b>
<i>на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека. <b>Объект</b> наставничества – процесс передачи опыта. <b>Субъекты:</b> наставники и наставляемые.</i>	<i>- наставляемыми; - родителями; - коллективом организации.</i>	<i>технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы; <b>- информационные технологии</b></i>	<i>- организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)</i>

Наиболее эффективными формами наставнической деятельности и методами обучения в процессе становления опыта наставника являются проблемно-деловая игра, рефлексивно-деловая игра, работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; ярмарка идей, мастер-классы и педагогические мастерские.

К организационным актам реализации программы наставничества отнесены:

- психодиагностика наставников и наставляемых (входной контроль);
- выявление уровня развития компетенций наставляемых;
- выявление уровня образовательных дефицитов у наставляемых;
- практические занятия;
- тренинг развития коммуникативных умений;
- интерактивные технологии (дискуссии, деловые и ролевые игры и т.д.);
- психологические рекомендации;
- психодиагностика (промежуточный контроль);
- психодиагностика (выходной контроль).

На начальном этапе проводится диагностика наставников и наставляемых. Планируется использовать анкету для выявления запросов от потенциальных наставляемых и анкету выявления компетенций наставника для поиска соответствующих этим запросам наставников (Приложения 6-8). В результате сбора и обработки анкет наставляемых выявляются конкретные дефициты наставляемых педагогов. Формируется база наставников и наставляемых. На начальном этапе работы наставник получает базовые знания и установки: о принципах наставничества, о правилах взаимодействия с подшефным

и способом установления контакта.

При выборе технологического инструментария учитывается личностный потенциал будущего наставляемого: особенности темперамента, сфера интересов, уровень сформированности коммуникативных навыков, наличие достижений и т.д.

В работе используются: интерактивные, тренинговые и проектные технологии. Под интерактивными технологиями подразумеваются дискуссии, ролевые игры, работа в малых группах, способствующие развитию коммуникативных навыков, выявлению личностных позиций по отношению к проблеме, выработке конструктивных взаимоотношений. В рамках программы наставником используются интерактивные технологии с целью развития критического мышления, формирования их коммуникативной и дискуссионной культуры. Используемые приемы и методы: дебаты, мозговой штурм, круглый стол, форум, кейсы и другие. Механизмы реализации: свободное высказывание и отстаивание своего мнения каждым участником, критика других мнений, взаимная поддержка, рефлексия результатов. Форма проведения: встречи, беседы, тренинги.

Самым эффективным методом развития наставников является тренинги. С помощью тренингов более эффективно передаются знания, умения и навыки по наставничеству. Используемые методы в тренинге: ролевая игра, психотехнические упражнения, мини-лекции, психогимнастика и т.д. Механизмы реализации: убеждение, подражание, заражение и т.д.

В рамках исследовательской и проектной работы наставляемые овладевают различными способами деятельности в условиях доступности информационных ресурсов, что способствует формированию творческой личности, способной решать нетрадиционные задачи. Механизмы реализации: анализ научной литературы, проведение эксперимента, оформление результатов исследования в форме докладов, компьютерных презентаций, буклетов.

Развиваются следующие метакомпетенции: ответственность, самостоятельность, мотивация к профессиональной деятельности, свободный и независимый взгляд на окружающую действительность и т.д.

4.4. Различные направления наставничества тесно взаимосвязаны с реализацией программ общего и дополнительного образования МБОУ «С(К)ОШ №83 г. Челябинска». Следует выделить такие программы и мероприятия:

- программы курсов, обеспечивающих организацию помощи в подготовке профессиональной деятельности;
- мероприятия, предусматривающие подготовку наставляемых педагогов к участию в конкурсах различных уровней.

## **5. Сроки и этапы реализации модели**

Срок реализации программы до 1 года, с 10.09.2023г. по 25.08.2024г.

- Этапы:
- 1) подготовительный с 10.09.2023г. по 30.09.2023г.;
  - 2) диагностический 01.10.2023г. по 31.10.2023г.
  - 3) практический с 01.11.2023 по 30.04.2024г.
  - 4) рефлексивный с 01.05.2024г по 26.08.2024г.

**На подготовительном этапе** создаются условия для запуска программы наставничества. Прежде всего, создание нормативно-правовых и информационных условий.

Нормативно-правовые условия создаются посредством издания руководителем необходимых распорядительных актов: о создании рабочей группы по разработке программы наставничества по форме «учитель- учитель», о назначении куратора (кураторов) системы наставничества.

Информационное продвижение наставничества осуществляется, во-первых, через информирование участников программы- педагогов школы, во-вторых, посредством поиска и привлечения внешних ресурсов (социальных партнеров, волонтеров, потенциальных наставников как из образовательной среды, так и сотрудников некоммерческих организаций, заинтересованных в подготовке педагогических кадров и имеющих опыт наставнической деятельности). [10].

**Диагностический этап** предполагает организацию деятельности по нескольким направлениям. Первое направление – это определение сформированности личностных качеств потенциальных наставников, необходимых для эффективного его взаимодействия с наставляемым. Реализуется через применение диагностик для выявления:

сформированности эмоциональной отзывчивости, которая становится побудительной силой, направленной на оказание помощи (диагностика социальной эмпатии [10]);

ориентации на работу в паре, в которой должны выстраиваться равноправные и доверительные отношения (диагностика личностного эгоцентризма);

определение основных коммуникативных ориентаций, позволяющих наставнику принимать наставляемого, адекватно его воспринимать и понимать, уметь достигать компромисс (диагностика мотивационных ориентаций в межличностных коммуникациях (И. Д. Ладанов, В. А. Уразаева);

определение особенностей наставника в межличностном взаимодействии (методика диагностики особенностей межличностного взаимодействия А. А. Кроника, Е. А. Хорошиловой, в модификации Н. В. Маркиной, А. С. Гумницкой, Е. С. Тереховой).

Второе направление, по которому организуется деятельность на диагностическом этапе, – это выявление дефицитов/потребностей у потенциальных наставляемых. Это происходит с использованием следующих традиционных методов: анкетирование, беседа, документальный анализ, самооценка, наблюдение, педагогический мониторинг, проблемно-ориентированный анализ, диагностические инструменты, расположенные в таких платформах, как Яндекс.Учебник, а именно в составе указанной платформы разработан интенсив «Я Учитель», ФГОС-онлайн. [10].

Итогами организации деятельности по вышеобозначенным направлениям диагностического этапа становится, во-первых, формирование перечня/реестра потенциальных наставников и наставляемых из числа педагогов образовательной организации. Во-вторых, осуществляется формирование и утверждение наставнических пар, либо групп.

Приказ об утверждении наставнических пар/групп позволяет перейти к этапу разработки программ наставничества. Наличие разработанной и утвержденной программы наставничества дает все основания для осуществления **этапа ее реализации**. Реализация заключается в последовательном выполнении / проведении мероприятий в соответствии с обозначенными сроками в календарном плане.

При реализации программ наставничества очень важным является организация

деятельности по мониторингу реализации данной программы. Функции проведения мониторинга отводятся куратору. Мониторинг реализации программы наставничества предполагает плановое и периодическое отслеживание выполнения запланированных мероприятий по освоению нового опыта, знаний, компетенций, метакомпетенций и ценностей, обеспечивающих максимально полное раскрытие потенциала наставляемого педагога для успешной его профессиональной самореализации, а также сбора и обработки информации, которая позволит принимать решения об уровне исполнения программ. По результатам мониторинга возможна корректировка разработанной программы наставничества.

В качестве заключительного этапа реализации программ наставничества по модели «Учитель – учитель» мы выделяем **рефлексивный этап**. Этот этап предполагает оценку и самооценку реализации программы, ее рефлексивный анализ, во-первых, с учетом данных итоговой диагностики и самодиагностики, позволяющей определить, насколько наставляемый устранил имеющиеся у него профессиональные дефициты или удовлетворил профессиональные потребности. Проведение диагностики проводится с использованием того же инструментария, при помощи которого выявлялись профессиональные дефициты и потребности у педагога на диагностическом этапе. Также проводится диагностика удовлетворенности работы как наставника, так и наставляемого процессом реализации программы в течение всего периода ее реализации. Кроме этого, в программе наставничества запланированы мероприятия, позволяющие получать обратную связь от коллег, руководителей, наставников, экспертов профессионального сообщества, представителей социума об успешности развития профессионального мастерства педагога. [10].

## **6. Мотивация и поощрение наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.



## Заключение

В результате реализации данной программы ожидаются следующие профессиональные результаты педагогов:

- ✓ у наставляемых отмечается прогресс в области формирования общепедагогической и предметно-педагогической ИКТ - компетенций, удовлетворенность от деятельности наставников, уверенность в собственных силах;
- ✓ активное использование Интернет и цифровых образовательных ресурсов в педагогической деятельности;
- ✓ наличие положительной мотивации к использованию ИКТ;
- ✓ активное применение ИКТ для разных форм образовательной деятельности: индивидуальной, групповой, фронтальной;
- ✓ навыки анализа электронных ресурсов и сервисов для организации образовательной деятельности условиях смешанного обучения;
- ✓ готовность к проведению выступлений, представлений опыта деятельности, консультаций, с использованием информационно- коммуникационных технологий, в том числе с использованием дистанционных онлайн сервисов;
- ✓ в коллективе образовательной организации будет создан доброжелательный психологический климат по отношению к наставничеству.
- ✓ создание базы педагогов, готовых/мотивированных к наставнической деятельности с обучающимися

Мероприятия плана обучения и методического сопровождения педагогов по повышению ИКТ- компетенции войдут в программу внутришкольного обучения педагогов образовательного учреждения.

**Характеристика контингента МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»**

п/п	Показатель	Факт 01.06.2023
<b>1</b>	<b>Численность обучающихся, чел.</b>	<b>95</b>
	в том числе:	
1.1	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	48
	из них:	
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	23
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	10
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	-
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	3
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	24
	из них:	
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	14
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	5
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	-
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0
<b>2</b>	<b>Численность педагогических работников, чел.</b>	<b>22</b>
	в том числе:	
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	2
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	10
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	1
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	5
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	4
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	1
3	Количество партнеров МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы	7
4	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»	25

### План реализации формы наставничества «учитель - учитель»

Этапы	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственное лицо
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Педагогический совет по вопросу внедрения Целевой модели наставничества;</li> <li>- информирование участников образовательных отношений о внедрении Целевой модели наставничества в школе на общешкольном родительском собрании</li> <li>- создание отдельного раздела о деятельности региональной инновационной площадки на сайте школы;</li> <li>- размещение информационных материалов о реализации проекта в социальных сетях;</li> <li>- размещение информационных материалов о реализации проекта в СМИ</li> </ul> <p>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых/ наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ наличной ситуации в МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» (характеристика контингента);</li> <li>- выбор наставников;</li> </ul> <p>3. Разработка/внесение изменений в локальную базу образовательной организации:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) разработка «плана внедрения Целевых моделей наставничества»;</li> <li>2) разработка пакета локальных документов по внедрению внедрения Целевых моделей наставничества: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Положение о наставничестве,</li> <li>– Целевая модель наставничества обучающихся «учитель-учитель»,</li> <li>– План внедрения Целевых моделей в образовательной организации,</li> </ul> </li> <li>3) разработка и утверждение плана психолого-педагогического сопровождения педагогов-наставников для оказания психологической поддержки в процессе взаимодействия при реализации программ наставничества;</li> <li>4) заключение договоров с организациями-партнерами о сетевой реализации целевой модели наставничества обучающихся «учитель-учитель»;</li> </ol>		<p>Директор</p> <p>Куратор, психолог</p>

<p>2. Поиск и отбор контингента для участия в программе (формирование базы наставляемых/ формирование базы наставников; Отбор и обучение наставников).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Объявление о старте набора в программу наставничества</li> <li>2. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</li> <li>3. Анализ данных.</li> <li>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</li> <li>5. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</li> <li>6. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников</li> <li>7. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам. Собеседования с наставниками.</li> <li>8. Приказ о назначении наставников.</li> <li>9. Составление наставником плана работы с наставляемым.</li> <li>10. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника;</li> <li>11. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>12. Обучение наставников для работы с наставляемыми: <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение обучающего интенсива для педагогов-наставников по программе: «Молодой наставник в современной школе: аспекты деятельности»;</li> <li>- корректировка плана методической работы школы по выявлению лучших практик «наставничества»</li> </ul> </li> </ol>		<p>Куратор, психолог</p>
<p>3. Взаимодействие наставника с наставляемым (формирование наставнических пар/групп; организация хода наставнической программы; завершение программы наставничества)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>3. Проведение встречи планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</li> <li>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</li> <li>5. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>6. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества.</li> </ol>		

	<p>8. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>9. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p>		
4.Мониторинг работы наставничества	<p>1. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Регулярная обратная связь от участников программы.</p> <p>3. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>4. Анкетирование участников. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>5. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p>		
4.Обобщение полученного опыта и его распространение	<p>1. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>2. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций партнеров</p> <p>3. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>4. Формирование долгосрочной базы наставников</p> <p>5. Отбор материалов для издания методических рекомендаций по теме.</p> <p>7. Участие в мероприятиях по популяризации эффективных практик, в том числе на сайте образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-проведение вебинара для руководящих и педагогических работников иных организаций, в том числе сетевых партнеров;</li> <li>«Интеграция общего и дополнительного образования для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов ФГОС с учетом концепций преподавания учебных предметов (предметных областей)»;</li> <li>-участие в конференции «Опыт и проблемы введения федеральных государственных образовательных стандартов»</li> </ul>		

Утверждаю

\_\_\_\_\_  
ФИО директора ОО

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

### Индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы

Образовательная организация:

Форма наставничества:

ФИО наставника:

ФИО наставляемых:

Цель реализации Целевой модели наставничества в данной наставнической паре /группе:

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать	Содержание деятельности	Сроки (начало / окончание)	Формат (очный / дистанционный)	Результат

**Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом следующих документов образовательной организации и примерных форматов работы:**

Наставническая пара/группа	Наименование документов, разработанных и действующих в школе	Примерные форматы работы (форма наставничества «учитель-учитель»)
	Программы воспитания. Программы внеурочной деятельности. Планы воспитательной работы. Программы/планы по профилактике	Самодиагностика наставляемого на предмет определения приоритетных направлений развития Проведение диагностической/развивающей беседы с наставником, для уточнения зон развития Разработка мер по преодолению трудностей (в профессиональной деятельности, развитии личностных компетенция, подготовке документов и отчетов, подготовки и реализации проекта и др.). Знакомство с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения

	<p>правонарушений обучающимися. Программы/планы по профессиональному самоопределению обучающихся. Дополнительные общеобразовательные программы. Иные программы/планы, действующие в Школе</p>	<p>Освоение эффективных подходов к планированию профессиональной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности</p> <p>Знакомство с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в конкурсах и др.</p> <p>Участие в конкурсе, конференциях с последующим разбором полученного опыта</p> <p>Проектная деятельность.</p> <p>Подготовка к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам.</p> <p>Совместное посещение или организация мероприятий.</p> <p>Клуб по интересам с лидером-наставником.</p> <p>Кейс-турниры.</p> <p>Имиджмейкинг.</p> <p>Форсайты.</p> <p>Нетворкинг.</p> <p>Митапы.</p> <p>Воркшопы.</p> <p>Сетевые проекты.</p> <p>Социально значимая деятельность.</p> <p>Волонтерская (добровольческая) деятельность</p> <p>Мероприятия школьного сообщества.</p> <p>Присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).</p> <p>Выездные мероприятия.</p> <p>Совместное создание проекта или продукта.</p> <p>Профориентационные мероприятия.</p> <p>Педагогические игры на развитие навыков и компетенций.</p>
--	---	---

### Характеристика элементов личностного потенциала наставляемого

Название компонента	Уровни		
	Низкий	Средний	Высокий
Когнитивный компонент	Наблюдается низкий уровень проявления таких элементов, как стремление к повышению своей образованности, приобретению знаний об окружающем мире, реализации своих творческих способностей.	Повышается стремление к повышению своей образованности, приобретению знаний и реализации своего творческого потенциала. Позитивная динамика образовательных результатов	Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов. Проявляется стремление к повышению своей образованности, приобретению знаний и реализации творческого потенциала. Применение наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни.
Мотивационный компонент.	Наблюдается низкая заинтересованность в объективной информации об особенностях своего характера, нет стремления к самосовершенствованию и полной реализации своих возможностей; отсутствуют цели в жизни, стремление к достижению конкретных и ощутимых результатов в своей профессиональной деятельности.	Оформляется умение планировать свою жизнь и находить способы достижения поставленных целей, стремление к реализации своих возможностей.	Наблюдается устойчивый интерес к планированию и выбору способов достижения поставленных целей, к самосовершенствованию, полной реализации своих возможностей. Повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности.
Эмоционально-волевой компонент	Не обладают достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями. Высокий уровень тревожности, низкая самооценка.	Повышение уровня позитивного отношения к учебе. Снижение уровня тревожности, повышение уровня самооценки наставляемого.	Позитивное отношение к учебе, повышение уровня самооценки наставляемого, нормализация уровня тревожности. Сформировано умение управлять собственным поведением.
Ценностный компонент	Не являются приоритетными многие терминальные ценности (активная деятельная жизнь, познание, развитие, творчество) и инструментальные ценности (воспитанность, образованность, ответственность, рационализм, чуткость).	Наблюдается независимость, стремление руководствоваться в жизни собственными целями и убеждениями, проявлять гибкость в реализации своих ценностей в поведении, во взаимодействии с	Более приоритетными становятся терминальные ценности (развитие, познание), инструментальные ценности (воспитанность, образованность, ответственность, чуткость).



Название компонента	Уровни		
	Низкий	Средний	Высокий
		окужающими людьми, ценить свои достоинства, положительные свойства характера.	
Поведенческий компонент.	Обладают высокой степенью зависимости, конформности, несамостоятельности; не способны вести себя естественно, раскованно и демонстрировать окружающим свои эмоции; не ценят свои достоинства и положительные свойства характера.	Наблюдается независимость, стремление руководствоваться в жизни собственными целями и убеждениями, проявлять гибкость в реализации своих ценностей в поведении, во взаимодействии с окружающими людьми, ценить свои достоинства, положительные свойства характера.	Независимы в своих поступках, стремятся руководствоваться в жизни собственными целями, убеждениями и принципами; проявляют гибкость в реализации своих ценностей в поведении, взаимодействии с окружающими людьми, способны вести себя естественно, раскованно; ценят свои достоинства и положительные свойства характера.

## Формат портфолио наставника и куратора (для педагогов)

	<b>ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО</b>
	<b>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:</b> (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)
<b>Образование:</b> наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания) <b>Должность в настоящее время:</b>	
<b>Профессиональный опыт, стаж работы:</b> краткое перечисление должностей и мест работы	
<b>Опыт работы наставником:</b> ... лет	
<b>Профессиональные достижения</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Автор методических разработок (указать);</li> <li>– Победитель Конкурса ... (название, номинация, год)</li> <li>– ...</li> </ul>
<b>Профразвитие по профилю наставнической деятельности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 2015 г. - дополнительная профессиональная программа «...» (___ час.), город...;</li> <li>– ...</li> </ul>
<b>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– эксперт конкурса ..._____Г.;</li> <li>– член рабочей группы по разработке ..._____Г.;</li> <li>– член комиссии по ..._____Г.;</li> <li>– член жюри республиканского конкурса ..._____Г.;</li> <li>– российский эксперт международного проекта ..._____Г.;</li> <li>– ...</li> </ul>
<b>Наиболее значимые публикации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ...</li> <li>– ...</li> </ul>
<b>Наиболее значимые грамоты и благодарности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Благодарность Агентства ... за (... г.);</li> <li>– Почетная Грамота ... за внедрение (... г.);</li> <li>– Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.);</li> </ul>

### АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

1 Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2 Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником										
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?										
5. Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?										
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?										
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?										
8. Насколько понятным, Согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?										
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно обсудить зафиксировать ожидания наставника?										
10. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены Вашей жизни.										
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас.										
12. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас?										

13. Что Вы ожидаете от программы?

---

14. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**АНКЕТА НАСТАВНИКА**

1 Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2 Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

---

14. Насколько важна польза обучения наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**АНКЕТА**  
**ДЛЯ ВЫЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НАСТАВНИКА-ПЕДАГОГА**  
**ФИО педагога** \_\_\_\_\_  
**Место работы** \_\_\_\_\_  
**Должность** \_\_\_\_\_

<b>№п/п</b>	<b>Вопрос</b>	<b>Ответ</b>
<b>1</b>	Есть ли опыт работы в качестве наставника?	- Да; - Нет.
<b>2</b>	Почему Вы решили стать наставником?	- Хочу быть полезным; - хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки; - хочу, чтобы мой авторитет признавали; - хочу научиться общаться с молодым поколением; - хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением; - Другое
<b>3</b>	Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи?	- Умение планировать; - Умение взаимодействовать / сотрудничать; - Умение работать самостоятельно; - Умение анализировать; - Знание предмета/опыт работы - Другое
<b>4</b>	Готовы ли Вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения?	- Да - Нет
<b>5</b>	Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству?	- Не более 1 часа; - 1-2 часа; - 2-3 часа; - Более 3 часов - Другое
<b>6</b>	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?	- Да; - Нет
<b>7</b>	В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества вы готовы принимать участие?	- В очных семинарах /лекциях / конференциях; - В дистанционных семинарах /лекциях/ конференциях; - В очных курсах повышения квалификации; - В дистанционных курсах переподготовки; - Другое
<b>8</b>	Готовы ли вы работать с людьми группы риска и ОВЗ?	- Да - Нет - Затрудняюсь ответить - При необходимости, да
<b>9</b>	В чем Вы видите результаты осуществления Вами	- В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым;

	наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>- В положительной мотивации наставляемого к учебе;</li> <li>- В саморазвитии;</li> <li>- В осознанности;</li> <li>- В личной продуктивности</li> <li>- В самоопределении;</li> <li>- В самостоятельности наставляемого;</li> <li>- Другое _____</li> </ul>
<b>10</b>	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сопереживание</li> <li>- Строгость</li> <li>- Чувствительность;</li> <li>- Проницательность;</li> <li>- Авторитетность;</li> <li>- Пунктуальность;</li> <li>- Уважение к личности;</li> <li>- Поощрение инициативы;</li> <li>- Самокритичность;</li> <li>Внимательность;</li> <li>- Требовательность;</li> <li>- Желание развиваться</li> <li>- Другое _____</li> </ul>
<b>11</b>	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сопереживание</li> <li>- Строгость</li> <li>- Чувствительность;</li> <li>- Проницательность;</li> <li>- Авторитетность;</li> <li>- Пунктуальность;</li> <li>- Уважение к личности;</li> <li>- Поощрение инициативы;</li> <li>- Самокритичность;</li> <li>- Внимательность;</li> <li>- Требовательность;</li> <li>- Другое _____</li> </ul>
<b>12</b>	Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ответственность;</li> <li>- Исполнительность;</li> <li>- Дисциплинированность;</li> <li>- Умение отстаивать собственное мнение;</li> <li>- Внимательность;</li> <li>- Быстрая обучаемость;</li> <li>- Уважение к наставнику;</li> <li>- Уверенность;</li> <li>- Пунктуальность;</li> <li>- Желание развиваться;</li> <li>- Другое _____</li> </ul>

### Самоанализ

<b>Мои сильные стороны (3-5)</b>	<b>В каких ситуациях и каким образом они проявляются</b>
<b>Мои слабые стороны (3-5)</b>	<b>В каких ситуациях и каким образом</b>

	<b>они могут стать позитивными</b>

Портрет

наставника:

\_\_\_\_\_

Рекомендовано:

Форма наставничества \_\_\_\_\_

Программа наставничества \_\_\_\_\_

Обучение \_\_\_\_\_

Другое \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ Ответственное лицо \_\_\_\_\_

Подпись /ФИО/ должность \_\_\_\_\_

### ПРИМЕРНАЯ ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого <sup>4</sup>	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты Программы <sup>5</sup>	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте ОО	Отметка о прохождении программы <sup>6</sup>
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												
8.												

<sup>4</sup>Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

<sup>5</sup> Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества и эффективности Программы (п.7 Положения), если они размещены на сайте

<sup>6</sup> Индивидуальный план развития выполнен в полной мере/не в полной мере/не выполнен



### ПРИМЕРНАЯ ФОРМА РЕЕСТРА НАСТАВНИКОВ

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника <sup>7</sup>	Интересы наставника <sup>8</sup>	Ресурс времени на программу наставничества <sup>9</sup>	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты Программы <sup>10</sup>	Ссылка на кейс/ отзыв наставника, размещенные на сайте
1.														
2.														
3.														
4.														
5.														
6.														
7.														
8.														
9.														