

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области «Школа-интернат № 71 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья городского округа Самара»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ
школы-интерната №71
г.о. Самара
Н.В.Межова
Приказ от 01.09.2023г. №78



Программа наставничества

2023

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая программа наставничества Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области «Школа-интернат № 71 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья городского округа Самара» далее – (Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов “Современная школа”, “Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)” и национального проекта “Образование” во исполнение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации “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” от 25.12.2019 № Р-145 (далее – Целевая модель)

Образовательный процесс в ГБОУ школе-интернате №71 г.о.Самара (далее - Школе) характеризуется следующими успехами:

- сформирована социокультурная инфраструктура, содействующая успешной социализации обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями);
- обеспечена информационно-методическая поддержка семьи как полноправного участника образовательного процесса обучающихся с ОВЗ на основе повышения ее ответственности за выбор индивидуального образовательного маршрута для обучающегося и повышения ее реабилитационного компетентности.
- определен перечень профессиональных дефицитов педагогов;
- реализуются мероприятия для развития профессиональной компетентности и организационных ресурсов учителя (проектирование и реализация программы МО для учителя-предметника).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в школе являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- повышение мотивации к улучшению образовательных результатов обучающихся, в том числе через участие в профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

– плавный “вход” молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Задачи организации взаимодействия наставников:

– мотивировать педагогических работников, молодых специалистов к педагогической деятельности;

– формировать потребность заниматься самоанализом результатов профессиональной деятельности;

– развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

– формировать у начинающего педагогического работника желание ориентировать на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

– создать условия инновационной профессиональной среды в процессе реализации микро-проектов, исходя из актуальных задач развития ОО:

- «Опытный учитель-молодой специалист»;
- «Лидер педагогического сообщества-педагог, желающий восполнить профессиональные дефициты»;

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ школе-интернате № 71 г.о.Самара (далее – школе) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации “Об образовании в Российской Федерации” от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Национальной образовательной инициативе “Наша новая школа”, утвержденной Президентом Российской Федерации 04.02.2010, Уставом школы и определяет порядок организации наставничества в школе.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой школы, разработана и принята решением педагогического совета школы (Протокол от 30.08.2023 № 1), утверждена приказом директора школы от 01.09.2023 № 78

1.3. Разработка и реализация Программы в школе основывается на следующих принципах:

– *«не навреди»* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому.

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

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

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

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

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

– *научности* предполагает реализацию в школе научно обоснованных и проверенных технологий;

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

– *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

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

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

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «учитель — учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей школы в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

- *Ожидаемые результаты организации взаимодействия наставников:*

- повышение уровня удовлетворенности собственной педагогической деятельностью и улучшение психоэмоционального состояния коллектива;
- рост числа специалистов, желающих продолжать педагогическую деятельность в коллективе (образовательной организации);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение уровня научно-исследовательской деятельности педагогических работников, молодых специалистов.

В процессе реализации программы предполагается проведение следующих мероприятий: конкурсы, творческие мастерские, серия семинаров, разработка методического пособия.

В соответствии с задачами и ресурсами школы в рамках внедрения Целевой модели наставничества реализуются следующие мини-проекты внутри формы «учитель - учитель»:

- «Опытный учитель-молодой специалист»;
- «Лидер педсообщества-педагог, желающий восполнить профессиональные дефициты»;
- «Опытный учитель-предметник – малоопытный учитель-предметник»;

II. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри школы) и «внешнем контуре» (партнеры школы).

2.2. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в школе.

2.3. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в школе

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества в новом учебном году	<ol style="list-style-type: none">1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в школе.2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета. Анализ наличной ситуации в (приложение 1) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none">1. Выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества.2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, наставников

<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа опытных учителей г.Самары и Самарской области</p>	<p>База наставников.</p>
--	--	--------------------------

Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/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"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии. 3. Популяризация эффективных практик 	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество школы</p>

III. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

- Информирование всех участников образовательного процесса о запуске Программы по наставничеству в школе.
- Просветительские беседы (возможно, в онлайн-формате) о цели и задачах реализации Программы, формах наставничества.
- Проведение первичных собеседований с потенциальными наставляемыми, обработка их предварительных запросов.
- Выбор форм наставничества и подбор аудитории наставников. Проведение входного обучения и индивидуальная работа с каждым на этапе запуска Программы.

Информационно-просветительская и организационная работа с наставниками и наставляемыми ведется в цифровой образовательной среде “Сферум”, в которой создана группа “Наставничество”.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: подготовка и проведение Педагогического совета-презентации по теме «Развитие системы наставничества в школе как неформального вида образования».

3.2. Исходя из образовательных потребностей школы, определена следующая форма наставничества, подлежащая внедрению: «учитель – учитель».

3.3. Описываются указанные в п.3.2. формы наставничества. Каждой форме дается характеристика по указанной в Целевой модели схеме ролевых моделей (цель, задачи, ожидаемый результат, описание участников, схема реализации в виде таблицы с указанием этапов, соответствующих им мероприятий, предполагаемых сроков и ответственных). Школа вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития.

Используемая формы наставничества в 2023-2024 уч. году

«Учитель-учитель»	
Цель	Организация взаимодействия молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным специалистом-педагогом, располагающим ресурсами и навыками, для оказания разносторонней поддержки с целью успешного закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения для достижения высокого уровня выполнения актуальных педагогических задач.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> ● Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации. ● Ускорить процесс профессионального становления учителя. ● Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса, отвечающего вызовам времени. ● Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. ● Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. ● Развивать профессиональную активность, воспитывать в молодом педагоге преданность образовательной организации, в которой он работает.

<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. Среди оцениваемых результатов - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе образовательной организации; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста</p>
-----------------------------	--

Схема реализации наставничества

Этапы реализации	Мероприятия
<p>Проектирование условий реализации Программы.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информационное продвижение наставничества: проведение административного совещания по стратегии реализации Программы; проведение методического совета школы по реализации формы наставничества «учитель-учитель». 2. Формирование мотивированной команды, выбор куратора программы. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Принятие внутренних локальных актов. 5. Привлечение внешних ресурсов к реализации программы. <i>Результат этапа:</i> дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

<p>Формирование базы «наставляемых»</p>	<p>Выявление профессиональных дефицитов педагогов школы, которые можно решить в процессе реализации Программы. <i>Результат этапа:</i> сформированная база «наставляемых» и карта запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.</p>
<p>Формирование базы «наставников»</p>	<p>Формирование пар подходящих друг другу наставников и наставляемых. Проведение встречи с участием наставников и наставляемых с привлечением внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.). <i>Результат этапа:</i> является сформированная база</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.</p>
<p>Формирование наставнических групп</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре, проведение мероприятий: -встреча-знакомство, -пробная рабочая встреча, -встреча-планирование, -комплекс последовательных встреч, - итоговая встреча. <i>Результат этапа:</i></p>
<p>Организация деятельности наставнических групп</p>	<p>стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары.</p>

<p>Завершение реализации Программы</p>	<p><i>Первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар/групп</i></p> <p><i>Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы образовательного учреждения</i></p> <p>Встреча всех наставников и наставляемых, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества в образовательной организации. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексия, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы.</p> <p><i>Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик.</i></p>
	<p>Представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников.</p> <p>На сайте образовательной организации создать раздел «Ресурсный центр наставнических практик», где опубликовать подготовленные командами успешные кейсы, а также создать виртуальную доску почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер. Результат этапа: достижение цели наставнической программы, сформирован банк лучших наставнических практик, привлечено внимания общественности к деятельности образовательных организаций, пополнение базы наставников.</p>

IV. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды. Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

«Внутренний мониторинг результатов реализации Программы наставничества».

Параметры оценки качества процесса реализации Программы:

- потребность заниматься самоанализом результатов профессиональной деятельности;
- интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- уровень сформированности у начинающего педагога желания ориентировать на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- наличие условий инновационной профессиональной среды, исходя из актуальных задач развития ОО:

Параметры оценки мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов:

- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей)
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

Критериями динамики развития наставляемых:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ школе-интернате № 18 Невского района Санкт-Петербурга

на 2023 - 2024 гг.[1]

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Положения о программе наставничества в школе, Типовой формы программы наставничества в школе и методических рекомендаций по ее созданию	Май-август 2023г	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников через социальные сети, видео-приглашение и др.)	2.1. Проведение Педагогического совета «О реализации Целевой модели наставничества в ОО в 2023 - 2024 уч. году» 2.2. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.	Декабрь 2023 г.	руководитель, администрация,

	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	3.1. Разработка и утверждение программы наставничества 3.2. Назначение куратора программы наставничества (издание приказа).	Сентябрь 2023г	директор, администрация, проектная группа
--	---	--	----------------	---

Формирование базы наставляемых	Сбор данных о Наставляемых.	1. Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых от третьих лиц. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента. 6. Создание Программы наставничества	Сентябрь октябрь 2023	Куратор, администрация, классные руководители
--------------------------------	-----------------------------	--	--------------------------	---

Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. <p>Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников</p>	Октябрь 2023 г.	Администрация, куратор
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о назначении наставников. 2. Собеседования с наставниками. 	сентябрь 2023 г.	Куратор

Формирование тандемов/ групп		<ol style="list-style-type: none"> 1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 	октябрь 2023 г	Куратор,
------------------------------	--	---	----------------	----------

Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. 	ноябрь 2023 г. –май 2024 г.	куратор
-----------------------------------	---	--	--------------------------------	---------

<p>Завершение наставничества</p>	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 4. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей иных образовательных организаций и 	<p>Май 2024 г.</p>	<p>Куратор, администрация,</p>
----------------------------------	---	---	--------------------	------------------------------------

		<p>некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>10. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		
--	--	--	--	--

Приложение 2.

Примерная форма базы наставляемых[1]

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого[2]	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы[3]	Ссылка на кейс/отзыв в наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы[4]
---	-------------------	--	----------------------------	----------------------------------	----------------------------	----------------	----------------------	-------------------------------	---------------------------	-------------------------	--	------------------------------------

1.														
2.														

Примерная форма базы наставников

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника [5]	Желаемый возраст наставляемых	Ресурсы времени на программу у наставника	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы [6]	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации
1.															
2.															

[1] Не входит в итоговый вариант программы наставничества, представляет собой отдельный документ.

[2] Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

[3] Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

[4] Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

[5] Исследовательские, инновационные, социальные, иные

