

Российская Федерация  
Отдел образования Арамильского городского округа  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 3»

ПРИКАЗ № 149-ОД

от «01» октября 2020 г.

*Об организации наставничества*

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения 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», в целях создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов,

ПРИКАЗЫВАЮ:

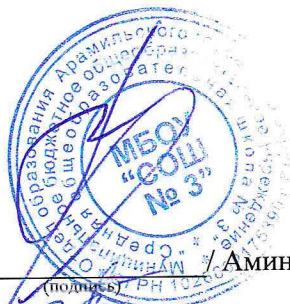
1. Организовать в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3» внедрение системы наставничества обучающихся на 2020-2021 учебный год.
2. Назначить куратором внедрения и реализации системы наставничества заместителя директора по УВР Полякову Т.Л.
3. Назначить ответственным за материально-техническое обеспечение реализации мероприятий заместителя директора по АХЧ.
4. Утвердить положение «О наставничестве» (Приложение 1)
5. Утвердить дорожную карту внедрения системы наставничества в организации (Приложение 2).
6. Создать наставнические пары (Приложение 3).
7. Утвердить Базу наставников (Приложение 4).
8. Утвердить Базу наставляемых (Приложение 5).
9. Определить срок мониторинга системы на май 2021 года.
10. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

А.С. Бархатова

С приказом ознакомлен: \_\_\_\_\_ / Аминов Э.Н.

С приказом ознакомлен: \_\_\_\_\_ / Полякова Т.Л.



## **ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБОУ «СОШ № 3»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

1.2. Наставничество представляет собой форму передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

1.3. Целями наставничества являются:

- оказание помощи работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей;
- адаптация в коллективе;
- воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда;
- улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и иных сферах;
- улучшение психологического климата в образовательной организации.

### **2. Организация наставничества**

2.1. Реализуемые формы программ наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;

2.2. Форма наставничества «ученик – ученик»

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

2.2.1 Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

2.2.2. Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;

- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

2.2.3. Результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и



психоневрологических диспансерах;

- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

#### 2.2.4. Портрет участников

##### **Наставник:**

Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

##### **Наставляемый:**

- пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

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

#### 2.2.5. Варианты взаимодействия:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

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

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

#### 2.2.6. Формы взаимодействия:

- в рамках внеурочной деятельности;

- через «классные часы»;

- организация совместных конкурсов и проектных работ;

- совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации);

- подготовка к мероприятиям школьного сообщества;

- волонтерство;

- подготовка к конкурсам, олимпиадам.

#### 2.3. Форма наставничества «учитель – учитель».

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

2.3.1. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### 2.3.2. Задачи:

- способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного

процесса;

- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического).

#### 2.3.3. Результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### 2.3.4. Портрет участников.

##### **Наставник.**

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

##### **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.

#### 2.3.5. Вариации взаимодействия:

- «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.).

#### 2.3.6. Формы взаимодействия:

- в рамках реализации программы повышения
- в рамках педагогических проектов для реализации в образовательной организации:



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

2.4. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.5. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

2.6. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.7. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется не позднее 30 календарных дней со дня фактического допущения к работе лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.8. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации.

2.9. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

2.10. Срок наставничества, определенный приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.11. Наставничество прекращается до истечения срока, установленного приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, в случае неисполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, обязанностей, предусмотренных настоящим Типовым положением.

2.12. Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее - индивидуальный план).

Индивидуальный план может включать:

- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом;
- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;
- совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;
- выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество,

практических заданий;

перечень мер по закреплению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;

перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей;

другие мероприятия по наставничеству.

2.13. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, знакомится с индивидуальным планом.

2.14. В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество.

2.15. В течение 10 дней по завершении наставничества лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, составляет отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

2.16. Результатами эффективной работы наставника считаются:

формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей;

применение лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, рациональных и безопасных приемов и методов труда;

освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;

положительная мотивация к профессиональной, учебной и иным родам деятельности и профессиональному и личностному развитию;

самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

2.17. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:

доплату, размер которой устанавливается локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;

внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;

внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;

материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации);

2.19. За ненадлежащее исполнение обязанностей наставник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

### **3. Руководство наставничеством**

3.1. Организация наставничества возлагается на директора МБОУ «СОШ № 3», который осуществляет следующие функции:

определяет (предлагает) кандидатуры наставника;

определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество;

определяет (предлагает) срок наставничества;

утверждает индивидуальный план;

утверждает отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;



осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;

вносит предложения о замене наставника;

вносит предложения о поощрении наставника;

обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

#### **4. Права и обязанности наставника**

##### **4.1. Наставник имеет право:**

знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела лица или получать информацию о лице отношении которого осуществляется наставничество;

вносить предложения куратору о создании условий для совместной работы;

вносить предложения куратору и руководителю о поощрении, наложении дисциплинарного взыскания на лицо в отношении которого осуществляется наставничество;

обращаться с заявлением к куратору и руководителю с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с осуществлением данного рода деятельности;

осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.

##### **4.2. Наставник обязан:**

руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов организации при осуществлении наставнической деятельности;

способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств;

оказывать содействие лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в исполнении его обязанностей;

способствовать освоению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических приемов и способов качественного выполнения своих должностных и учебных обязанностей, устранению допущенных ошибок;

передавать лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы;

привлекать к участию в общественной жизни коллектива организации;

воспитывать у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу;

не реже 1 раза в месяц докладывать куратору и руководителю о результатах достигнутых в процессе осуществления наставничества.

#### **5. Права и обязанности лица,**

##### **в отношении которого осуществляется наставничество**

##### **5.1. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:**

пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой организации в целях исполнения своих обязанностей и прохождения наставничества;

участвовать в составлении индивидуального плана;  
обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными и учебными обязанностями;

обращаться к куратору и руководителю с ходатайством о замене наставника.

5.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, обязано:

изучать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты организации и руководствоваться ими при исполнении должностных обязанностей;

выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в организации;

выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных и учебных обязанностей;

совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

устранять совместно с наставником допущенные ошибки;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;



**План «дорожная карта»  
внедрения целевой модели наставничества  
МБОУ «СОШ № 3»**

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Информирование педагогического сообщества МБОУ «СОШ № 3» о внедрении программы наставничества	Январь 2020	Полякова Т.Л., заместитель директора по УВР
2.	Разработка и принятие локальных актов	Январь 2020	Бархатова А.С – директор, Полякова Т.Л., Маркова Н.Р., Баева Л.И., Хроликова И.С. заместители директора по УВР
3.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	15 октября 2020	Полякова Т.Л., Баева Л.И., Хроликова И.С., Маркова Н.Р. заместители директора по УВР
4.	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Октябрь 2020	Маркова Н.Р., Баева Л.И., Хроликова И. С. заместители директора по УВР
5.	Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Октябрь 2020	Полякова Т.Л., Маркова Н.Р., Баева Л.И. заместители директора по УВР
6.	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых(обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, заместители директора по УВР, родители.	Октябрь 2020	Полякова Т.Л., Маркова Н.Р., Баева Л.И. заместители директора по УВР
7.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Октябрь 2020	
8.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Октябрь 2020	Полякова Т.Л., Маркова Н.Р., Баева Л.И., Хроликова И.С. заместители директора по УВР,
9.	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.	Октябрь 2020	Чухланцева Т.Н. – педагог-психолог.
10.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.	Октябрь 2020	
11.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Октябрь 2020	
12.	Формирование базы наставников	30 октября	Полякова Т.Л., Маркова Н.Р.,

13.	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	2020	Баева Л.И., Хроликова И.С. заместители директора по УВР, Чухланцева Т.Н. – педагог-психолог.
14.	Обучение наставников	15 ноября 2020	
15.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	25 ноября 2020	
16.	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи		
17.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары		
18.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом директора школы. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого		Полякова Т.Л., Баева Л.И., Маркова Н.Р., Хроликова И.С. заместители директора по УВР,
19.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	С 1 декабря 2020	
20.	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Май 2021	
21.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		Полякова Т.Л., Маркова Н.Р., Баева Л.И., Хроликова И.С. заместители директора по УВР, Чухланцева Т.Н. – педагог-психолог.
22.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников		Полякова Т.Л., Маркова Н.Р., Баева Л.И. заместители директора по УВР
23.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества		
24.	Аналитическая справка итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества.	Июнь 2021	
25.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, на сайте школы.		Струняшева А.А. заместитель директора по УВР
26.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		Полякова Т.Л., Маркова Н.Р., Баева Л.И., Хроликова И.С. заместители директора по УВР



Приложение № 3  
к приказу директора МБОУ «СОШ № 3»  
№ 149-ОД от «01» октября 2020 г.

### Наставнические пары

№	ФИО наставника	ФИО наставляемого
1	Струняшева Александра Александровна	Полякова Татьяна Леонидовна
2	Нелина Елена Константиновна	Коровина Мария Владимировна
3	Маркова Наталья Радиловна	Усманова Римма Адыгановна
4	Фатхулина Наталья Анатольевна	Егорова Элеонора Станиславовна
5	Ткачук Луиза Адыгамовна	Пустовалова Надежда Викторовна
6	Черноскутова Наталья Вениаминовна	Ковалева Елена Вячеславовна
7	Губарева Татьяна Викторовна	Мингалиева Эльмира Газалиевна

## **База наставников**

### **Манифест наставника**

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее
5. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции
8. Наставник, по возможности, оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым
10. Наставник соблюдает обоюдные договорённости, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передаёт ему наставляемый
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

### **Кодекс наставника**

1. Не осуждаю, а предлагаю решение
2. Не критикую, а изучаю ситуацию
3. Не обвиняю, а поддерживаю
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить её наставляемому
5. Не навязываю своё мнение, а работаю в диалоге
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией
7. Не утверждаю, а советуюсь
8. Не отрываюсь от практики
9. Призываю наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу
10. Не разглашаю внутреннюю информацию

### **Анкета для наставников (взрослых)**

1. Профессиональная сфера. Опыт работы.
2. Сильные стороны и развитые навыки
3. Хобби и образ жизни
4. Мотивация участия в программе
5. Ресурс времени (сколько времени может уделять наставляемому на встречи)



**Анкета для наставников-подростков**

1. Мои сильные стороны (что у меня получается лучше всего)
2. Любимые предметы
3. Чем бы я мог помочь другому ученику
4. Мотивация
5. Хобби и увлечения
6. Ресурс времени (сколько времени может уделять наставляемому на встречи)

**Примерный план встреч наставнической пары (группы)**

1. Встреча для выявления компетенций друг друга и (сильные и слабые стороны)
2. Встреча-планирование для определения задач наставляемого и наставника.  
Формирование долгосрочных и краткосрочных целей
3. Общие встречи оп плану или запросу наставляемого
4. Встречи для подведения итогов

**База наставников**

№	ФИО	Место работы: МБОУ «СОШ № 3» должность	Ключевые компетенции	Контактные данные
1	Струняшева Александра Александровна	Зам директора по УВР, Учитель	Владение ИКТ- компетенциями на высоком уровне	8 919 372 07 36 <a href="mailto:astrunka69@mail.ru">astrunka69@mail.ru</a>
2	Нелина Елена Константиновна	Учитель	Владение технологией проектного обучения на высоком уровне	8 922 201 77 39 <a href="mailto:e-nelina@list.ru">e-nelina@list.ru</a>
3	Маркова Наталья Радиловна	Зам директора по УВР, Учитель	Владение ИКТ- компетенциями на высоком уровне	8 922 29 76 770 <a href="mailto:natalia12081984@mail.ru">natalia12081984@mail.ru</a>
4	Фатхулина Наталья Анатольевна	Учитель	Владение ИКТ- компетенциями на высоком уровне	8 912 227 37 60 <a href="mailto:fathulinan@mail.ru">fathulinan@mail.ru</a>
5	Губарева Татьяна Викторовна	Учитель	Владение ИКТ- компетенциями на высоком уровне	8 912 697 61 83 <a href="mailto:gubareva.tatiana@yandex.ru">gubareva.tatiana@yandex.ru</a>
6	Ткачук Луиза Адыгамовна	Учитель	Овладение технологией проектов на высоком уровне	8 919 377 34 71 <a href="mailto:luiza-tkachuk@mail.ru">luiza-tkachuk@mail.ru</a>
7	Черноскутова Наталья Вениаминовна	Учитель	Владение технологией проектного обучения на высоком уровне	8 908 91 35 739 <a href="mailto:as105@mail.ru">as105@mail.ru</a>

### Баз наставляемых

**Возможные проблемы:**

1. Улучшение учебных результатов
2. Профориентационные задачи
3. Развитие гибких навыков учащихся
4. Организация проектной деятельности
5. Улучшение профессиональных компетенций
6. Организация практики
7. Другое

**Анкета по выявлению запросов.**

1. Какие проблемы в настоящий момент у меня есть?
2. Что меня волнует?
3. Какие навыки я хотел бы у себя развить?
4. Чего мне не хватает в образовательной программе?
5. Чем я интересуюсь и хотел бы в это погрузиться?
6. Кем я хочу стать?

**Дневник наставника и наставляемого.**

1. Дата встречи
2. Шкала моего эмоционального (профессионального) состояния от 1 до 10, где 10 – позитивно и мотивированно, а 1 – негативно и бесполезно
3. Что делали на встрече?
4. Что делал наставляемый, как реагировал на тему?
5. Что получилось хорошо?
6. Что стоит изменить в следующий раз?
7. Что запланировано на следующую встречу?

**База наставляемых**

№	ФИО	Место работы: МБОУ «СОШ № 3» должность	Запросы	Контактные данные
1	Катаева Екатерина Александровна	учитель	Овладение технологией проектов на высоком уровне	8 919 388 73 22 <a href="mailto:Kataeff.ru@mail.ru">Kataeff.ru@mail.ru</a>
2	Полякова Татьяна Леонидовна	учитель	Овладение ИКТ-технологиями на высоком уровне	8 999 56 36 801 <a href="mailto:tatyanapolyakova59@gmail.com">tatyanapolyakova59@gmail.com</a>
3	Усманов Руслан Альфарилович	учитель	ИКТ-технологиями на высоком уровне	8 922 169 01 80 <a href="mailto:Rus-usmanov-1996@mail.ru">Rus-usmanov-1996@mail.ru</a>
4	Первухина Ирина Андреевна	учитель	ИКТ-технологиями на высоком уровне	8 912 288 58 13
5	Ковалёва Елена Вячеславовна	учитель	Овладение технологией проектов на высоком уровне	7 919 388 28 22 <a href="mailto:e-len-13@mail.ru">e-len-13@mail.ru</a>
6	Коровина Мария Владимировна	учитель	Овладение технологией проектов на высоком уровне	8 904 179 69 67 <a href="mailto:m.waganowa@mail.ru">m.waganowa@mail.ru</a>
7	Егорова Элеонора Станиславовна	учитель	ИКТ-технологиями на высоком уровне	8 912 249 44 50 <a href="mailto:Elagorova74@mail.ru">Elagorova74@mail.ru</a>



8	Пустовалова Надежда Викторовна	учитель	Овладение технологией проектов на высоком уровне	8 902 15 65 273 <a href="mailto:nvp197410@yandex.ru">nvp197410@yandex.ru</a>
9	Фёдорова Нина Николаевна	учитель	Овладение технологией проектов на высоком уровне	8 919 37 90 171 <a href="mailto:nina.fedorova.64@mail.ru">nina.fedorova.64@mail.ru</a>
10	Ткачук Луиза Адыгамовна	учитель	Овладение технологией проектов на высоком уровне	8 919 377 34 71 <a href="mailto:uiza-tkachuk@mail.ru">uiza-tkachuk@mail.ru</a>
11	Мингалиева Эльмира Газалиевна	учитель	ИКТ-технологиями на высоком уровне	8 922 152 81 71 <a href="mailto:Elmira.mingalieva.74@mail.ru">Elmira.mingalieva.74@mail.ru</a>
12	Чурсина Елена Геннадьевна	учитель	Овладение технологией проектов на высоком уровне	8 922 550 90 04 <a href="mailto:Selena-Lev@mail.ru">Selena-Lev@mail.ru</a>
13	Усманова Римма Адыгановна	учитель	ИКТ-технологиями на высоком уровне	8 922 205 07 59 <a href="mailto:mmma.usmanova.62@bk.ru">mma.usmanova.62@bk.ru</a>
14	Завьялова Ольга Владимировна	учитель	ИКТ-технологиями на высоком уровне	8 912 269 44 60 <a href="mailto:zov79@inbox.ru">zov79@inbox.ru</a>
15	Гаина Марина Ивановна	учитель	ИКТ-технологиями на высоком уровне	8 922 110 46 13 <a href="mailto:marina.gaina@mail.ru">marina.gaina@mail.ru</a>
16	Каштанкина Ольга Андреевна	учитель	Овладение технологией проектов на высоком уровне	8 952 734 77 57 <a href="mailto:olenka31.07@mail.ru">olenka31.07@mail.ru</a>