УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 24.08.2023 г. № 251

директор МБОУ «Меркуловская СОШ»

 С.С.Шапошникова

«ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «Меркуловская СОШ»»

1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества в МБОУ « Меркуловская СОШ» (далее - Учреждение), осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка" [национального проекта "Образование".](http://docs.cntd.ru/document/552189837)

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся Учреждения.

**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.

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

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

1. Нормативные основы целевой модели наставничества. Нормативные правовые акты международного уровня.
* [Конвенция о правах ребенка, од](http://docs.cntd.ru/document/1900759)обренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13](http://docs.cntd.ru/document/9009714)

[июня 1990 г. N 1559- 1.](http://docs.cntd.ru/document/9009714)

* Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий

(IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

* Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

**Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

* [Конституция Российской Федерации.](http://docs.cntd.ru/document/9004937)
* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".](http://docs.cntd.ru/document/902389617)
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по

делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

* [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, ут](http://docs.cntd.ru/document/420237592)вержденные [распоряжением Правительства](http://docs.cntd.ru/document/420237592)

[Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.](http://docs.cntd.ru/document/420237592)

* Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 г[ода](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от](http://docs.cntd.ru/document/420277810)

[29 мая 2015 г. N 996-р).](http://docs.cntd.ru/document/420277810)

* [Гражданский кодекс Российской Федерации.](http://docs.cntd.ru/document/9027690)
* [Трудовой кодекс Российской Федерации.](http://docs.cntd.ru/document/901807664)
* [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
* [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".](http://docs.cntd.ru/document/9011562)
* [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".](http://docs.cntd.ru/document/9015223)
* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

**Нормативные правовые акты МБОУ «Меркуловская СОШ»**

* Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Меркуловская средняя общеобразовательная школа».
* Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества.
* Положение о наставничестве в МБОУ «Меркуловская СОШ».
* Программа о наставничестве в МБОУ «Меркуловская СОШ».
* Приказ о назначении куратора и ответственного должностного лица.
1. Задачи целевой модели наставничества МБОУ «Меркуловская СОШ»
* Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
* Разработка и реализация программы наставничества.
* Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в

программе наставничества.

* Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
* Осуществление персонифицированного учета обучающихся, участвующих в программах наставничества.
* Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
* Формирования баз данных: Программы наставничества и лучших практик.
1. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества
* Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах.
* Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива,

связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

* Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
* Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
* Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
* Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
* Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей

профессиональной реализации.

* Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
* Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
* Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
* Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.
* Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
* Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
* Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ «Меркуловская СОШ»

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности. |
| Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Ростовской области "Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования" | 1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская

поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.1. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой

модели наставничества.1. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и

ролевых моделей для обучающихся. |
| Министерство просвещения РФ, Министерство образования и науки Ростовской области | 1. Осуществление государственного управление в сфере образования.
2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;
3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ

наставничества. |
| Отдел образования администрации Шолоховского района | 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели

наставничества;1. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового

потенциала МБОУ «Меркуловская СОШ», осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам. |
| Администрация Шолоховского района | Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. |
| МБОУ «Меркуловская СОШ» | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой

модели наставничества МБОУ «Меркуловская СОШ»1. Разработка целевой модели наставничества МБОУ
2. Реализация программ наставничества. «Меркуловская СОШ» Разработка и реализация мероприятий

дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ «Меркуловская СОШ».1. Реализация кадровой политики в программе наставничества.
2. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБОУ

«Меркуловская СОШ»1. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Куратор целевой модели наставничества МБОУ «МеркуловскаяСОШ» | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.
4. Контроль проведения программ наставничества.
5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в программу наставничества.
6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
 |
| Наставники и наставляемые | Модели форм наставничества**.**1. Реализация формы наставничества «учитель-учитель».
 |

1. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ «Меркуловская СОШ»

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. **Наставляемый** - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные

жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

1. **Наставник** - участник программы, 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.

1. **Куратор** - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором Учреждения, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых: из числа обучающихся:

* проявивших выдающиеся способности;
* демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
* с ограниченными возможностями здоровья;
* попавших в трудную жизненную ситуацию;
* имеющих проблемы с поведением;
* не принимающих участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

Формирование базы наставников из числа:

* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
* педагогов.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ «Меркуловская СОШ»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых
3. Выбор аудитории для поиска наставников
4. Информирование о внедрении наставничества
5. Информационная работа, направленная на привлечение ресурсов к

реализации программы | Реализация «дорожной карты наставничества. Пакет документов |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно

решит с помощью наставничества1. Сбор и систематизация

запросов от потенциальных наставляемых | Сформирована база наставляемых с картой запросов |
| Формирование базы наставников | Формирование базы из числа:* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
* педагогов.
 | Сформирована база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников,

подходящих для программы1. Обучение наставников для работы с наставляемыми
 | 1. Заполнены анкеты в свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками3. Программа обучения |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и

всех наставляемых в любом формате.1. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.
 | 1. Сформированы наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: • встречу-знакомство,* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | Мониторинг:* сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;
* сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга
* эффективности реализации программы
 |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.
2. Подведение итогов программы Учреждения.
3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.
 | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников |

**8. Целью формы наставничества** « учитель-учитель» 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.

Среди **основных задач взаимодействия наставника с наставляемым**:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

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

- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- ускорить процесс профессионального становления педагога;

- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

**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 потенциалов.

- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

- Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

**Среди оцениваемых результатов**:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**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. 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, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый**.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, 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.

**Использование целевой модели наставничества в форме «учитель - учитель» для реорганизации работы в образовательной организации**

Целевая модель наставничества в форме «учитель - учитель» может быть использована для изменения организационной структуры наставничества в школе, повышения роли наставничества в достижении нового качества преподавания и решении задач, стоящих перед образовательной организацией.

Учитывая «Целевую модель», организатором и координатором наставничества в образовательной организации может быть любой член педагогического коллектива, чей опыт и квалификация соответствуют обязанностям куратора. Увеличивается спектр вопросов, которые могут решаться посредством наставничества. Не только молодые специалисты, но все, кому нужна помощь, могут получить её через реализацию программ наставничества.

«Целевая модель» дает представление об организационной структуре наставничества в школе. Предлагаемая схема может быть дополнена с учетом особенностей образовательной организации.



1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
	1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели мониторинга**:

* ) оценка качества реализуемой программы наставничества;
* ) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри

образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

* сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
* обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
* контроль хода программы наставничества;
* описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
* определение условий эффективной программы наставничества; • контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы-SWOT | Позитивные | негативные |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Таблица 2 Форма базы наставляемых.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО наставляемого | Контактные данные | Год рождения | Основной запрос наставляемого | Дата вхождения в программу | ФИО наставника | Форма наставничества | Место учебы | Дата завершения программы | Ссылка на отзыв наставляемого на сайте | Отметка о прохождении программы |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО наставник а | Контактны е данные место работы/ учебы | Место работы/ учебы наставник а | Основные компетенци и наставника | Интересы наставник а | Ресурс времени на программу наставничеств а | Дата вхождени я в программ у | ФИО наставляемог о (ых) | Форма наставничеств а | Место работы/ учебы наставляемог о | Дата завершени я программ ы | Результат программ ы |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |