

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 16»  
Еманжелинского муниципального района  
Челябинской области**

Утверждаю:



Директор  
должность

Н.Ю. Шенкнехт  
подпись

приказ от 20.01.2022г. № 12

**Программа наставничества по форме «учитель-учитель»  
«Развитие цифровых компетенций педагога в ЦОС»**

Участники программы: педагоги школы

Срок реализации: 1 год

Авторы программы:

Шенкнехт Н.Ю. – директор школы  
Бондаренко Е.В. – заместитель  
директора по ВР, учитель  
Зазуляк О.В. – заместитель  
директора по информатизации  
учебного процесса, учитель

Еманжелинск, 2022

## 1. Пояснительная записка

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 в себя 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 среды возрастает 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 и 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	Обеспечение индивидуальной познавательной деятельности

инструментов для расширения образовательных возможностей учащихся.	обучающихся с учетом различных уровней освоения учебных программ средствами ресурсов образовательных платформ; стимулирование активного применение учащимися 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)	
<b>Профиль</b>	<b>Перечень цифровых компетенций</b>
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 технологии 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 практик обучения.

Для оценивания компетенций педагогов применялся метод анкетирования. Для подбора анкеты по ИКТ – компетенциям применялись ресурсы, которые содержат рекомендации по оцениванию ИКТ компетентности и 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 (96%) владеют спектром компетенций, соответствующих уровню общепользовательской ИКТ-компетентности. Однако, освоив комплекс компетенций по поиску, получению и обработке 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, РЭШ, Сдам.ГИА). Данная группа педагогов, освоившая педагогические приемы организации обучения с использованием цифровых технологий и ресурсов была отнесена к уровню общепедагогической компетентности (32 %). Небольшая группа педагогов, имеющая опыт разработки цифрового контента, была отнесена к уровню предметно-практической компетентности (10 %)

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». Для реализации данной программы нами была выбрана модель реверсивного наставничества. Реверсивное наставничество наравне с традиционным, подразумевает взаимодействие между двумя или несколькими педагогическими работниками. При этом опытный, квалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подшефным младшего по этим параметрам педагога, который становится его наставником в вопросах актуальных образовательных технологий, тенденций, направлений. Программа разработана в рамках краткосрочного школьного проекта «Цифровой помощник»

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

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.
1.	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
		Доля обучающихся, для которых созданы равные условия получения качественного	Увеличение количества обучающихся, для которых созданы равные условия получения



	<p>образования вне зависимости от места их нахождения посредством предоставления доступа к федеральной информационно-сервисной платформе цифровой образовательной среды 95%</p>	<p>качественного образования вне зависимости от места их нахождения посредством предоставления доступа к федеральной информационно-сервисной платформе цифровой образовательной среды;</p>
	<p>Доля детей победителей и призеров дистанционных олимпиадах, конкурсах и проектах 55%</p>	<p>Увеличение числа победителей и призеров дистанционных олимпиад, конкурсов и проектов различной направленности.</p>

## 2. Ресурсное обеспечение программы наставничества

Федеральный уровень	Региональный уровень	Муниципальный уровень	Институциональный уровень
<b>Нормативно- правовые ресурсы</b>			
<p>1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»</p> <p>2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»</p> <p>3. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»</p> <p>4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным</p>	<p>1. «О государственной программе Челябинской области «Развитие образования в Челябинской области» на 2018-2025 годы (Постановление Правительства Челябинской области от 28.12.2017 г. № 732-П)</p> <p>2. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18 ноября 2020 года № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»</p> <p>3. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18 марта 2021 года № 01/719 «О утверждении Дорожной карты реализации региональной целевой модели наставничества в Челябинской области в 2021-2022 годах...»</p> <p>4. Паспорт регионального проекта "Цифровая образовательная среда" (Утвержден Протоколом заседания Регионального стратегического</p>	<p>1. Муниципальная программа Еманжелинского муниципального района «Развитие образования в Еманжелинском муниципальном районе» на 2018-2025 годы (с изменениями и дополнениями от 08.12.2020г № 551)</p> <p>2. Приказ Управления образования от 01.12.2020г. № 186/1 " Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Еманжелинском муниципальном районе"</p>	<p>1. Программа развития МБОУ «СОШ № 16» на 2021-2025 г.г.</p> <p>2. ООП НОО, ООП НОО, ООП СОО</p> <p>3. ДООП</p>

<p>общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»</p> <p>5. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 декабря 2020 г. № МР-42/02 « О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»</p>	<p>комитета от 15.07.2019 Утвержден председателем Регионального стратегического комитета, Губернатором Челябинской области А.Л. Текслером)</p> <p>5. МРООП</p>		
<p><b>Программно-методические ресурсы</b></p>			
<p>РЭШ Федеральные проекты в рамках НП «Образование» Образовательные события и образовательные интенсивы Система непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМПР) РДШ Платформа «Сферум» ФГИС «Моя школа» ФИП</p>	<p>Образовательные события и образовательные интенсивы Конкурс «Новой школе – новые стандарты» КПК «Проектное управление образовательной организацией» Система непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМПР) РИП</p>	<p>РМО Методическая служба Районные образовательные события и образовательные интенсивы, акции, конкурсы, олимпиады и т.д.</p>	<p>Программы внеурочной деятельности Школьная система непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников РДШ ШМО ДООП Разработки школьных мероприятий, конкурсов Паспорта проектов различной направленности</p>
<p><b>Информационные ресурсы</b></p>			
<p>Национальный ресурсный центр «Ментори» «Российская электронная школа» (<a href="http://resh.edu.ru/">http://resh.edu.ru/</a>) Группа компаний</p>	<p>Сайт ресурсного центра наставничества «Орбита» Сайт ЧИПКРО Электронные платформы, электронные ресурсы</p>	<p>Сайт управления образования Городское телевидение Районная газета</p>	<p>Школьный сайт Страница вк</p>

<p>«Просвещение»  <a href="https://prosv.ru/webinars">(<a href="https://prosv.ru/webinars">https://prosv.ru/webinars</a>)</a>  Платформа новой школы,  созданной Сбербанком  <a href="https://sberclass.ru/">(<a href="https://sberclass.ru/">https://sberclass.ru/</a>)</a></p>			
<b>Кадровые ресурсы</b>			
	<p>Сотрудники ЧИПКРО, РЦОКИО  Сотрудники учреждений</p>	<p>Педагогические работники образовательных организаций района; сотрудники учреждений дополнительного образования; методисты управления образования</p>	<p>Педагогические работники; социально-психологическая служба школы; родители, обучающиеся</p>
<b>Материально-технические ресурсы</b>			
	<p>Образовательные организации учреждения дополнительного образования, культуры, спорта, предприятия области.</p>	<p>Образовательные организации, учреждения дополнительного образования, Точка роста, НКО.</p>	<p>Учебные кабинеты, актовый зал, библиотека, компьютерное оборудование, ЛС, доступ в Интернет,</p>

### **3. Организационная структура управления программой**

.1. В структуру управления процессом реализации программы наставничества в образовательные организации входят:

**Региональный наставнический центр «Орбита». Задачи Регионального наставнического центра:**

-организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников реализации программ наставничества;

-выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях реализации программ наставничества;

-содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов соответствующего субъекта Российской Федерации, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;

-разработка предложений по совершенствованию региональной системы внедрения целевой модели наставничества;

-содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

-сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;

-обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

**Муниципальный наставнический центр:**

-обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования;

-содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

**Администрация МБОУ «СОШ № 16»:**

-реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

-назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

-инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

-осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, родителей, участвующих в программах наставничества;

-внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;

-проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);

-обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

-обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

**Куратор, к его зоне ответственности относится:**

-сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

-организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

-контроль проведения программ наставничества;

-решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;

мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

При создании условий необходимого финансирования куратора программ наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций региона, ресурсы партнеров программы, предприятий - участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей - филантропов.

**Наставник:**

-разрабатывает программу наставничества совместно с наставляемым и, при необходимости, со службами сопровождения и/или партнерами;

-организует эффективное взаимодействие с наставляемым с учетом психологических особенностей и в соответствии с программой наставничества;

-обеспечивает развитие новых компетенций наставляемого;

-проводит консультирование, экспертизу деятельности, формирует рекомендации наставляемому;

-несет ответственность за результативность реализации программы наставничества;

-обеспечивает свое собственное непрерывное профессиональное развитие.

**Наставляемый:**

-участвует в разработке программы наставничества совместно с наставником;

-осуществляет эффективное взаимодействие с наставником в соответствии с программой наставничества;

- инициирует внесение изменений в план реализации программы наставничества при возникновении затруднений или новых потребностей;

-формирует/развивает у себя новые компетенции под руководством наставника;

-переносит приобретенные/усовершенствованные компетенции в ежедневную практику.

Между всеми субъектами устанавливаются взаимное 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, 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.

### **Возможные варианты взаимодействия**

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт нашей школы, основными вариантами могут быть:

- **взаимодействие «успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- **взаимодействие «лидер – пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, 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.

### **Область применения в рамках образовательной программы.**

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные / культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Организационная структура программы наставничества

**Наставничество**



Твой ресурс успеха

Субъекты моделирования

Функциональные связи

Полномочия субъектов моделирования

Ответственность субъектов моделирования

**Региональный методический центр по наставничеству «Орбита»**

обеспечивает межведомственное и межуровневое взаимодействие органов исполнительной власти в сфере образования, спорта, культуры, финансов, экономического развития, органов местного самоуправления, образовательных организаций, научных организаций, общественных объединений.

- организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка  
- содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик,  
- создание и координация работы информационного ресурса субъекта

**Муниципальный центр по наставничеству**

Создание муниципального методического центра по наставничеству; реализация мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций.

Организационная, методическая, нормативно-правовая и экспертно-консультационная поддержка, координация деятельности муниципальных организаций.

**МБОУ «СОШ № 16»**

Участие в реализации программы на различных её этапах, оказание содействия всем субъектам реализации модели наставничества.

- Педагог-психолог
- Заместитель директора по информатизации учебного процесса
- Педагог-библиотекарь
- Заместитель директора по УВР

Сопровождение процессов наставничества

**Директор школы**

Утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством

Ресурсное обеспечение реализации модели, внутренний и внешний мониторинг

**Куратор**

Сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

Отвечает за организацию всего цикла программы наставничества

**Наставники**

Разработка программ, эффективное взаимодействие с наставляемым и развитие новых компетенций, мониторинг положительных изменений

Отвечает за реализацию программы

**Наставляемые**

Участует в разработке программы (имеет право вносить в нее изменения), прикладывает усилия для развития навыков, переносит сформированные компетенции на практику

Отвечает за выполнение программы

Социальные партнеры

- РЦОКИО
- ЧИПКРО
- Учреждения ДО, культуры, спорта и социальной политики
- НКО, предприятия и общественные организации
- Родительское сообщество

Участие в реализации программы на различных её этапах, оказание содействия всем субъектам реализации модели наставничества.

Отвечают за реализацию в полном объеме программы наставничества

#### 4. Механизмы реализации программы предполагают:

- 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;
- психолого-педагогическое сопровождение участников.

Можно выделить наиболее эффективные механизмы по реализации нашей программы на различных этапах:

Группа механизмов	Механизм	Механизмы ( инструменты), необходимые для реализации выбранной модели
1.	Механизмы нормативного регулирования реализации модели наставничества;	изучение имеющихся нормативных актов различных уровней; разработка локальных актов в образовательной организации; внесение изменений в имеющиеся локальные акты и документы;
2.	Механизм (механизмы) определения дефицитов / потребностей наставляемых;	анкетирование; заполнение портфолио или резюме; опрос; социометрия; личные беседы; собеседование; наблюдение; анализ результатов и достижений; составление базы наставников и наставляемых.
3.	Механизм (механизмы) мотивации и стимулирования участников реализации программы наставничества	проведение слетов и конкурсов «Лучший наставник» «Лучшая пара «Наставник+»»; проведение фотосессий и выпуск календарей в номинации «Наши наставники»; «Лучшая пара «Наставник+»»; составление рейтингов как персональных так и групповых; поощрение поездкой; размещение фотографий на стендах школы;

		возможность карьерного роста; участие в конкурсах различного уровня; чествование лучших участников реализации программы на общешкольных мероприятиях; размещение информации на сайте ОО и в соцсетях.
4.	Механизм (механизмы) развития профессионального мастерства наставников	составление программы обучения, определение ее сроков; подбор необходимых методических материалов в помощь наставнику; выбор формата обучения и преподавателя; форсайт-сессии; проектные сессии; коуч-сессии.
5.	Механизм (механизмы) привлечения к реализации модели социальных партнеров	проведение тренд-сессии для образовательных организаций и учреждений культуры, социальной политики; размещение информационного ролика на городском телевидении и статьи в районной газете; проведение личных встреч с руководителями организаций и предприятий города; сотрудничество с региональным ресурсным центром «Орбита» и ЦНППМПР.
6.	Механизм сетевого взаимодействия педагогического и родительского сообществ в рамках реализации модели наставничества	размещение информационного ролика на сайте школы и в соцсетях, подготовка рекламного плаката в технике инфографика и размещение его в АС «Образование. Сетевой город», на стендах школы, проведение педсовета в формате проектной сессии
7.	Информационно-педагогические механизмы	активное использование цифровых ресурсов и различных каналов связи (коммуникаций) для получения, обработки и передачи информации в профессиональной

		<p>деятельности;  разработка мультимедийных систем;  использование интернет-технологий и интернет-библиотеки;  разработка сайта, блога (собственного) и др.</p>
8.	<p>Механизмы обеспечения качества условий процесса непрерывного повышения профессионального мастерства</p>	<p>совершенствование современной пространственно-предметной и виртуальной образовательной среды образовательной организации;  совершенствование материально-технической базы образовательной организации;  участие в конкурсах и программах вне сферы образования;  организация инновационной деятельности образовательной организации в качестве РИП  расширение социального партнерства и сотрудничества образовательной организации с социальными институтами с использованием сетевого взаимодействия в реализации программ</p>
9.	<p>механизм оценки качества реализации модели наставничества.</p>	<p>сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);  контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей;  SWOT-анализ.</p>

### 1. Сроки и этапы реализации модели

Срок реализации программы 1 год, с 10.01.2022г. по 25.12.2022г.

- Этапы: 1) подготовительный с 10.01.2022г. по 30.01.2022г.;
- 2) диагностический 01.02.2022г. по 28.02.2022г.
  - 3) практический с 01.03.2022 по 31.10.2022г.
  - 4) рефлексивный с 01.11.2022г по 26.12.2022г.

**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 эмпатии10);

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, документарный 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 выше обозначенным 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. Для проведения данного вида диагностики мы используем методиками, предложенными авторским коллективом Национального ресурсного центра наставничества «Ментори». 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].

### **5. План-график выполнения (содержание) работ по реализации программы наставничества**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок (период) проведения	Ответственные исполнители/ соисполнители	Результат
<b>Подготовительный этап с 10.01.2022г. по 30.01.2022г</b>				
1.	Создание рабочей группы по разработке программы наставничества по форме «учитель-учитель»	Январь 2022	директор	Изданы распорядительные акты по утверждению состава рабочей группы по разработке программы наставничества, утверждения плана ее работы, назначение куратора программы
2.	Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества по форме «учитель-учитель»».	Январь 2022	директор	
3.	Назначение куратора программы	Январь 2022	директор	
4.	Проведение педагогического совета «Формирование ИКТ компетенций педагога через реализацию программы наставничества»	Январь 2022	Директор Заместитель директора по информатизации учебного процесса	Информированность педагогов; привлечения к реализации программы социальных партнеров; на сайте образовательной организации создан отдельный раздел, создание страниц в социальных сетях;
5.	Информация на сайте школы и в соцсетях	Январь 2022	Заместитель директора по информатизации учебного процесса Инженер-программист	
6.	Отбор диагностик по выявлению дефицитов и определению уровня и профиля ИКТ –компетентности педагогов	Январь 2022	Заместитель директора по информатизации учебного процесса	Набор диагностик для определения уровня и профиля ИКТ –компетентности педагогов и выявления дефицитов
<b>Диагностический этап с 01.02.2022г. по 28.02.2022г.</b>				
7.	Диагностика по выявлению дефицитов и определению уровня и	Январь Февраль 2022	Заместитель директора по информатизации учебного	Выявление дефицитов/потребностей у потенциальных наставляемых.



	профиля ИКТ –компетентности педагогов		процесса	
8.	Сбор данных о наставляемых и наставниках	Февраль 2022	Куратор Рабочая группа Педагог-психолог	Сформирована база наставников и наставляемых
9.	Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Февраль 2022	Куратор	Наличие согласий на сбор и обработку персональных данных
10.	Формирование наставнических пар / групп	Февраль 2022	Куратор Педагог-психолог	Сформированы наставнические пары / группы
11.	Диагностика по выявлению ключевых компетенций потенциальных наставников	Февраль 2022	Куратор Рабочая группа Педагог-психолог	Определена степень сформированности личностных качеств потенциальных наставников, необходимых для эффективного его взаимодействия с наставляемым
<b>Практический этап с 01.03.2022 по 31.10.2022г</b>				
12.	Постоянно действующий методический кабинет для педагогов «Развитие цифровых компетенций педагогов»: Что значит быть ИКТ- компетентным? ИОС и ЦОС, особенности трансформации образовательной среды Из опыта работы по использованию возможностей цифровой среды школы	Март-октябрь 2022г.	Заместитель директора по информатизации учебного процесса	Увеличение количества педагогов имеющих навыки, соответствующие уровню предметно-практической ИКТ - компетентности; увеличение количества педагогических работников, использующих сервисы федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды;
13.	Обучающие семинары: Применение ресурсов образовательных платформ «Учи.Ру» и «РЭШ» в учебном процессе Системы видеоконференций на платформе «Сферум»	Март 2022  Апрель 2022	Наставники	
14.	Мастер-класс «Цифровая образовательная среда» Якласс.	Апрель 2022	Наставники сетевые партнеры	

15.	Участие в вебинаре «ЯКласс» «Смешанное обучение: разумный баланс между офлайн- и онлайн-форматами»	Июнь 2022	Наставники Сетевые партнеры	
16.	Интенсив «Skysmart для учителя: инструменты сокращения затрат и времени в условиях дистанционного обучения»	Сентябрь 2022	Наставники Сетевые партнеры	
17.	Участие в вебинарах «ФГИС «Моя школа»	Сентябрь-октябрь 2022	Заместитель директора по информатизации учебного процесса	
18.	Мастер-класс «Развитие в себе и в учениках ключевых надпредметных навыков XXI века	Октябрь 2022	Заместитель директора по информатизации учебного процесса	
19.	Вебинар «Реализация программ наставничества в рамках реализации краткосрочного проекта «Цифровой помощник»	Октябрь 2022	Заместитель директора по информатизации учебного процесса	Информированность профессионального сообщества, представителей социума об итогах реализации программы
20.	Проведение мониторинга применения образовательных платформ в практике учителя предметника	Март-ноябрь 2022	Заместитель директора по информатизации учебного процесса	Увеличение количества педагогов имеющих навыки, соответствующие уровню предметно-практической ИКТ - компетентности
<b>Рефлексивный этап с 01.11.2022г по 26.12.2022г</b>				
21.	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Ноябрь 2022	Куратор Рабочая группа	Удовлетворенность участников реализации программы
22.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	Ноябрь 2022	Куратор Рабочая группа	
23.	Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	Ноябрь 2022	Куратор Рабочая группа	Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности

24.	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.	Декабрь 2022	Куратор Директор	Повышение мотивации участников реализации программы; создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов
25.	Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».	Декабрь 2022	Директор	
26.	Проведение общешкольного конкурса «Лучший наставник», «Лучшая пара «Наставник+»»	Декабрь 2022	Куратор Рабочая группа	
27.	Публикация результатов конкурсов на сайтах ОО и организаций партнеров.	Декабрь 2022	Куратор Инженер-программист	Информированность участников образовательных отношений
28.	Итоговая диагностика по определению уровня и профиля ИКТ –компетентности педагогов	Декабрь 2022	Заместитель директора по информатизации учебного процесса	Увеличение количества педагогов имеющих навыки, соответствующие уровню предметно-практической ИКТ - компетентности; увеличение количества педагогических работников, использующих сервисы федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды;
29.	Проведение самообследования МБОУ «СОШ № 16» за 2022 год	Декабрь 2022	Директор	Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; 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

## 6. Заключение

В результате реализации данной программы ожидаются следующие профессиональные результаты педагогов:

- ✓ у наставляемых отмечается прогресс в области формирования общепедагогической и предметно-педагогической ИКТ - компетентностей, 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.

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

## 8. Информационные ресурсы:

1. Ершова Т.В, Зива С.В. Ключевые компетенции для цифровой экономики Т.В. Ершова, С.В Зива // Информационное общество. – 2018. – № 3. – С. 14-20.
2. Кроксмарк Т. Преподавательская компетентность в цифровом времени [Электронный ресурс] / Т. Кроксмарк // Образовательный запрос. – 2015. – Т. 6. № 1.– С. 24013.– Режим доступа: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3402/edui.v6.24013> (дата обращения: 02.05.2019).
3. Николаева И.В. «Как подготовить учителей к цифровизации школы». [Электронный ресурс] / И.В. Николаева, 2017. – Режим доступа: <https://vip.1zavuch.ru/#/document/16/73725/dfaswvq1p5/?of=cory-8fba86f5f0> (дата обращения: 02.05.2020).
4. ПРОФСТАНДАРТ ПЕДАГОГА.РФ [Электронный ресурс] / – Режим доступа:[https://school3.kchr.eduru.ru/media/2020/02/11/1250875158/Profstandart\\_Pedagog](https://school3.kchr.eduru.ru/media/2020/02/11/1250875158/Profstandart_Pedagog). (дата обращения: 12.12.2019).
5. Редекер К. Европейские рамки цифровой компетентности педагогов: DigCompEdu [Электронный ресурс] / К. Редекер, Я. Пуние. – Брюссель: Объединенный исследовательский центр, Европейский Союз, 2017. – Режим доступа: <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcompedu> (дата обращения: 02.05.2018). 52
6. 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». [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38>
7. Стариченко Б.Е. «Профессиональный стандарт и ИКТ-компетенции педагога» // Педагогическое Образование В России. – 2015 – № 7 – С.6-15.
8. Уровни и профили сформированности ИКТ-компетентностей педагогов [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://vip.1zavuch.ru/#/document/86/300481/bssPhr80/?of=cory-3f5b66d89c>(дата обращения: 02.05.2020).
9. Фирюлина Н. В., Полушкина Г. Ф. Методика оценки сформированности ИКТ компетентности обучающихся // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2018. – № 6. –URL: <http://e-koncept.ru/2018/186052.htm> .
10. Формирование и реализация программ наставничества по модели «Учитель – учитель» [Электронный ресурс] : методические рекомендации / Т. А.

Абрамовских, А. В. Коптелов, А. В. Машуков. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 800 Кб). – Челябинск : ЧИППКРО, 2021.

11. Цифровая грамотность [Электронный ресурс] / [http://цифроваяграмотность.рф/media/Digital\\_Literacy\\_Index\\_-2017.pdf](http://цифроваяграмотность.рф/media/Digital_Literacy_Index_-2017.pdf)(дата обращения: 02.05.2020).

12. Ярбро Дж. и др. Цифровые обучающие стратегии и их роль в обучении в классе / Дж. Ярбро // Журнал исследований технологии в образовании. – 2016. – Т. 48. – № 4. – С. 274–289.

13. Ячина Н. П. Развитие цифровой компетентности будущего педагога в образовательном пространстве вуза // Н. П. Ячина Научно-педагогическое обозрение. – 2018. – № 1 (26).