

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Экспертного
совета при Управлении образования
Администрации города Ижевска
№ ____ от «__» _____ 2022 года

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 334 от «13» 05 2022 года
Директор (МБОУ «Гимназия №83»)
_____ / И.А. Темникова /

М.П.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия №83»

Ижевск, 2022

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Полное наименование Программы</p>	<p>ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия №83»</p>
<p>Решение об утверждении Программы</p>	<p>Приказ</p>
<p>Авторы-разработчики Программы</p>	<p>Юминов Павел Андреевич-заместитель директора по УВР, Меркушева Наталия Владимировна - учитель истории, куратор программы наставничества</p>
<p>Нормативно-правовая база</p>	<p><i>Федеральный уровень:</i> ФЗ от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года No P-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» Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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") Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.</p>

	<p>Уровень субъекта РФ:</p> <p>Постановление Правительства УР №239 от 29 мая 2017 года "О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики"</p> <p>Приказ по основной деятельности No 255 от 16.02.2022 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики»</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <p>Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 26.04.2021 г. No 165 "Об организации наставничества в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска"</p> <p>Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 04.03.2022 г. No 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска»</p> <p>Уровень образовательной организации: Положение о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ «Гимназия № 83»</p>
<p>Цель Программы</p>	<p>Разработка и систематизация комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов для максимально полного раскрытия 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, молодых специалистов.</p>
<p>Задачи</p>	<p>-разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения</p>

<p>Программы</p>	<p>целевой модели;</p> <p>-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;</p> <p>-проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;</p> <p>-формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;</p> <p>-обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.</p> <p>-реализация мероприятий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогов, студентов.</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> • раскрытие потенциала каждого наставляемого. • преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров; • адаптация обучающегося в новом учебном коллективе. • повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности. • создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации). • формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

	<p>развитие гибких навыков, лидерских качеств.</p> <ul style="list-style-type: none"> • адаптация учителя в новом педагогическом коллективе. • плавный «вход» молодого учителя студента или специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов. • формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками. • профилактика и преодоление профессионального выгорания педагогов. • развитие новых навыков и компетенций учащихся, педагогов и студентов. 	
<p>Реализуемые формы наставничества</p>	<p>В отношении обучающихся реализуются следующие формы наставничества: «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Студент – ученик»</p> <p>В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества: «Учитель – учитель», «Руководитель образовательной организации – педагог», «Работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».</p>	
<p>Структура управления реализацией Программы</p>	<p>Уровни структуры</p> <p><i>Директор гимназии</i></p>	<p>Направления деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. • Реализация кадровой политики в гимназии. • Назначение приказом куратора. <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.</p>

	<p><i>Заместитель директора по НМР</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка совместно с куратором Программы наставничества • Разработка совместно с куратором и контроль реализации мероприятий дорожной карты Программы наставничества. • Контроль процесса Реализации Программы наставничества <p>Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p>
	<p><i>Куратор</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Формирование базы наставников и наставляемых. • Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). • Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. • Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества. <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.</p>
	<p><i>Наставник</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. • Разработка персонализированных программ наставничества. • Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого; • Оказание ситуативной помощи в

		<p>выполняемой деятельности наставляемого;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; <p>Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p>
	<i>Педагог-психолог</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи. <p>Медиация в случае конфликтных ситуаций</p>
	<i>Наставляемый</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником. <p>Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p>
Система мониторинга	<p>Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.</p> <p>Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценка качества процесса реализации программы наставничества; – оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. <p>Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана.</p> <p>Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за</p>	

	<p>период наставничества: промежуточный и итоговый.</p>
<p>Механизмы мотивации и поощрения наставников</p>	<p>Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном, городском уровне.</p> <p>Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.</p> <p>Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».</p> <p>Создание на школьном сайте специальной рубрики «Наши наставники»; методической копилки с программами наставничества; доска почета «Лучшие наставники».</p> <p>Награждение школьными и городскими грамотами «Лучший наставник»; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.</p> <p>Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы и города.</p> <p>Вопрос о материальном поощрении наставников находится в компетенции администрации гимназии.</p>

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества прежде всего как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования, так как создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: молодых специалистов, представителей организаций региона, учителей, учеников, студентов. Для образовательного сообщества программа наставничества – это полноценный канал обогащения опытом. Такая технология позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение.)

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Профессиональная помощь необходима не только педагогам, но и обучающимся. Нужно помочь им адаптироваться условиям гимназии.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с педагогами студентами и обучающимися на уровне образовательной организации.

1.2. Цель, задачи и принципы Программы наставничества

Целью Программы наставничества является разработка и систематизация комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов для максимально полного раскрытия 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, молодых специалистов.

Задачами Программы являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого.

- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе.
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности.
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации).
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств.
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
- плавный «вход» молодого учителя студента или специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.
- профилактика и преодоление профессионального выгорания педагогов.
- развитие новых навыков и компетенций учащихся, педагогов и студентов.

Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

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

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

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

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

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

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

научности предполагает реализацию в гимназии научно обоснованных и проверенных технологий;

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

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

комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной

личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника

по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в гимназии:

Наставничество используется в обучении/развитии разных категорий наставляемых:

с обучающимися – для целей профориентации, адаптации, повышения мотивации к обучению и др.

со студентами-стажерами – для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;

с педагогами – для задач адаптации в гимназии, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим.

1.4. 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.

2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества образовательного учреждения разработана на основании:

- ФЗ от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями),
- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»
- Письма Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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")
- Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.
- Постановления Правительства УР №239 от 29 мая 2017 года "О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики"

- Приказа по основной деятельности No 255 от 16.02.2022 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики»
- Приказа Управления образования Администрации города Ижевска от 26.04.2021 г. No 165 "Об организации наставничества в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска"
- Приказа Управления образования Администрации города Ижевска от 04.03.2022 г. No 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска»
- Положения о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ «Гимназия № 83»
- Программы развития МБОУ «Гимназия № 83»
- Программа тесно связана с действующими ООП(НОО,ООО,СОО), рабочими программами по предметам и программами ДО, Программой воспитания, электронным журналом и журналом, планом НМР и планом ППЛ.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;
- рост числа обучающихся, успешно реализующихся в системе дополнительного образования;
- снижение числа обучающихся с низкой мотивацией к обучению.
- увеличение доли учащихся, участвующих в мероприятиях для талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья;
- позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

- адаптация нового учителя в педагогическом коллективе гимназии;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива.
- закрепление молодых специалистов в гимназии и эффективная целевая профориентация студентов.

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни структуры	Направления деятельности.
<i>Директор гимназии</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. • Реализация кадровой политики в гимназии. • Назначение приказом куратора. • Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
<i>Заместитель директора по НМР</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка совместно с куратором Программы наставничества • Разработка совместно с куратором и контроль реализации мероприятий дорожной карты Программы наставничества. • Контроль процесса Реализации Программы наставничества • Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
<i>Куратор</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Формирование базы наставников и наставляемых. • Организация обучения наставников (в том числе

	<p>привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. • Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества. • Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.
<i>Наставник</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. • Разработка персонализированных программ наставничества. • Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого; • Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; • Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; • Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
<i>Педагог-психолог</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи. • Медиация в случае конфликтных ситуаций
<i>Наставляемый</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником. • Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.

5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы 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.

2. **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.
3. **Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: **базой наставляемых и базой наставников**.

Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, классных руководителей и иных лиц школы, располагающих информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых осуществляется **из числа обучающихся**:

- проявивших выдающиеся способности;
- имеющих особые образовательные запросы и высокую мотивацию к обучению;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
- имеющих затруднения в профориентации и др.

из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости или трудной жизненной ситуации ;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными компетенциями
- студентов, проходящих практику и стажировку в гимназии.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- сотрудников предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества, активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.
- представителей сообществ выпускников образовательной организации.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей гимназии в целом и от потребностей участников образовательных отношений. Персонифицированные данные из базы наставляемых и наставников хранятся в гимназии в соответствии с N 152-ФЗ (27.07.2006 ред. от 02.07.2021) "О персональных данных"

6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы / педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Сформированная база наставляемых
Формирование	Работа с внутренним контуром	Формирование базы

базы наставников	<p>включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; ● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 	наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных 	Сформированные наставнические пары /

пар/групп	наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	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: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • 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 реализации программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

в отношении обучающихся: «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Студент – ученик»

в отношении педагогических работников: «Учитель – учитель», «Руководитель образовательной организации – педагог», «Работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Возможные направления наставничества в форме "ученик - ученик"

Обучающиеся 10 класса являются наставниками у обучающихся 5 класса на период адаптации (1 год). Функции наставников: оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, сопровождение и решение организационных вопросов, оказание содействия в формировании классного коллектива, участие и организация различных внеклассных мероприятий, совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Обучающиеся 10 класса являются наставниками у обучающихся 9 класса на период подготовки проекта или подготовки к ОГЭ.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик –ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника и запросов гимназии.

Форма наставничества «учитель – учитель»

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности учителей в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения.

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 школьного сообщества. 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 процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.
- Наставник-предметник – опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. Это связано с тем, что в работе наставника, в зависимости от вида наставничества и особенностей конкретной ситуации, могут быть использованы методы, заимствованные из педагогики, социальной работы, профконсультирования, психотерапии и других отраслей практической психологии. Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности можно обозначить:

- личное наставничество,
- групповое наставничество,
- командное наставничество

Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
Нетворкинг –	организация контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами (например, школьников – с представителями профессиональных	Команда наставляемых

	образовательных организаций, вузов, предприятий- работодателей	
Рефлексия	диагностико-развивающего и контролирующего оценивания «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д. групповая рефлексия	Команда наставляемых
Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	Команда наставляемых
Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью	Молодой педагог, студент ученик

	<p>повышения эффективности деятельности специалиста;</p> <p>позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста</p>	
Коучинг	<p>Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания</p>	<p>Команда наставляемых</p> <p>Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, студент ученик)</p>
Тьюторство	<p>Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него</p>	<p>Индивидуальное наставничество</p>

	<p>устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей); проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик. личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности)</p>	
--	---	--

9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

9.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

9.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательного учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен

SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

9.3. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
оценка динамики характеристик образовательного процесса;
анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

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

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы,

удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов		
2.3 Количество наставников из числа выпускников		
2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий		
2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей		
2.6 Количество наставников - сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов		
Результативность взаимодействия наставнических пар		
по модели «учитель-учитель»:		
3.1 Количество молодых специалистов		
3.2 Количество педагогов,	2	

подготовленные в результате осуществления наставничества к аттестации		
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0	
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	
3.5 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества		
3.6. количество студентов изъявивших желание работать по педагогической специальности после стажировки		
Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
4.1 количество обучающихся охваченных программой поддержки, участия в академических, профессиональных, спортивных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности.		
4.2 количество обучающихся охваченных программой поддержки, детей с особыми потребностями (дети с ОВЗ, подростки в трудной жизненной ситуации).		
4.3 количество обучающихся охваченных программой поддержки и развития гибких навыков, лидерских качеств		

10. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Механизмы мотивации и поощрения наставников
- Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном, городском уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».

- Создание на сайте гимназии специальной рубрики «Наши наставники»; методической копилки с программами наставничества; доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение гимназическими и городскими грамотами «Лучший наставник»; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития гимназии.
- Вопрос о материальном поощрении наставников находится в компетенции администрации гимназии.

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Гимназия №83» на 2022-2023 гг.**

<i>Этап</i>	<i>Содержание подэтапов</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства Просвещения 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». 1.2.Изучение Положения о программе	Март-сентябрь 2022г.	Директор, Администрация, Куратор

		наставничества в ОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию.		
2)	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. ознакомление педагогов «с Программой наставничества» в рамках Педагогического совета 2.2. Тематические встречи с родительским сообществом с сообществом выпускников, с обучающимися ОУ с целью информирования о программе наставничества 2.3. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество 2.4. Создание рубрики на сайте ОУ.	Май- сентябрь 2022г.	Директор, Администрация, Куратор Классные Руководители Ответственный за сайт
3)	Подготовка нормативной базы реализации целевой	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОУ» 3.2. Разработка и	Март- сентябрь 2022г.	Директор, Зам по НМР, Куратор

	модели наставничества	<p>утверждение программы наставничества в ОУ</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ОУ (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.\</p> <p>3.6. Создание Программы наставничества</p>		
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних</p>	Сентябрь - октябрь 2022 года	Куратор, Зам по НМР, классные руководители, ППЛ

		<p>наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.</p> <p>3. Анализ данных.</p> <p>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов</p>		
--	--	---	--	--

		образовательного процесса и контингента ОУ.		
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>Формирование базы наставников</p>	Сентябрь-2022 года	Директор, Куратор, Зам по НМР, ВР классные руководители.
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</p> <p>2. Собеседования с наставниками.</p>	Сентябрь - 2022 года	Куратор, Зам по НМР

		<p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)</p>		
	<p>Формирование тандемов/ групп</p>	<p>1.Круглый стол участников программы с представлением наставников.</p> <p>2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3.Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4.Информирование участников о сложившихся тандемах/группах.</p> <p>Закрепление тандемов/групп приказом руководителя.</p> <p>5. Составление планов индивидуального</p>	<p>Сентябрь</p> <p>-</p> <p>2022 года</p>	<p>Куратор,</p> <p>Зам по НМР, ВР</p> <p>Руководители</p> <p>ШМО</p>

		<p>развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника.</p>		
<p>Организация работы тандемов/групп</p>	<p>закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе</p>	<p>1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4.Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6.Регулярная обратная</p>	<p>Октябрь 2022-апрель 2023</p>	<p>Куратор, Зам по НМР наставники</p>

		<p>связь от участников программы</p> <p>7.Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников.</p> <p>Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
<p>Завершение наставничества</p>	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества.</p> <p>Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p>	<p>Апрель-май 2023</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

		<p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Проведение школьного конкурса.</p>		
--	--	---	--	--

		<p>8.Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>9.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>11. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		
--	--	---	--	--

