

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ТРУБАЧЕВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

Утверждаю

Директор

Н.А.Веснина

**Программа наставничества
на период 2020-2024 г. г.**

Срок реализации программы: 5 лет (2020-2024)

с.Трубачево
2020 г.

Пояснительная записка

Программа наставничества МОУ Трубачевской ООШ составлена на основе: Указа президента Российской Федерации №204 от 17.05.2018 года “О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации в период до 2024 года”

Распоряжения Минпросвещения России № Р-145 от 25.12.2019 года “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 Минпросвещения России N МР-42/02 от 23.01.2020 "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") с учетом 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145);

методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145).

В программе использованы термины и определения:

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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.

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, иницирует 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.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования, так как создаёт новую образовательную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательной деятельности. Кроме того, позволяет получить опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи.

Программы наставничества позволяют применять её для решения целого спектра задач практически любого субъекта:

- 1) обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии недостаточно мотивирован к учёбе испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- 2) талантливого обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;
- 3) обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Программа наставничества также применима для решения проблем с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;

– проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества МОУ Трубачевской ООШ тесно связана с реализуемыми проектами в ОО, программой развития ОО, с реализацией региональных проектов национального проекта “Образование”: “Успех каждого ребенка”, “Цифровая образовательная среда”. Наряду с перечисленными документами Программа наставничества составлена с учётом ООП НОО, ООП ООО, АООП для обучающихся с ОВЗ, Программой дополнительного образования, Рабочей программы воспитания и календарного воспитательного плана, Годового плана школы.

Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри ОО как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Цель программы: создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников.

Задачи программы:

1) Улучшение показателей качества достижения планируемых результатов образования в ОО (начало: на уровне муниципальных показателей качества, окончание: на уровне краевых показателей);

2) Подготовка обучающихся к самоопределению в выборе профессии и дальнейшего получения образования, к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

3) Раскрытие личностного, творческого потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

4) Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;

5) Создание условий для обмена личностным, социальным и профессиональным опытом для каждого участника Программы наставничества;

6) Выстраивание доверительных и партнёрских отношений с социумом, партнерами вокруг ОО.

Срок реализации программы: 5 лет (2020-2024)

Форма реализации программы: очная, заочная, с использованием дистанционных технологий.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности МОУ Трубачевской ООШ предусматривает две основные роли: наставляемый и наставник.

Наставниками могут быть обучающиеся, представители сообществ выпускников, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица МОУ Трубачевской ООШ, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист, педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

Данная программа:

1) определяет форму наставничества как способ реализации целевой модели для организации работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией;

2) включает следующие формы наставничества "ученик - ученик"; "учитель - учитель"; "учитель - ученик". Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Задачи наставнической деятельности и типы наставничества

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач.

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.

2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.

3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).

4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья — и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

Частные задачи наставнической деятельности определяются типами наставничества, которые могут быть выделены: 1) по типам базового процесса развития сопровождаемых; 2) по типам образовательных дефицитов.

Типы наставничества (по типам базового процесса)

№ п/п	Типы базового процесса
1	Личностное развитие
2	Физическое и эмоционально-психологическое развитие
3	Социализация
4	Социальное и образовательное самоопределение
5	Самообразование
6	Профессиональное самоопределение

Типы образовательных дефицитов

1. Ограниченные возможности здоровья.
2. Несформированность субъектной позиции, возрастная или индивидуальная несамостоятельность («ограниченные возможности самоопределения»).
3. Социальная дезадаптация.
4. Осложненная социальная ситуация развития – группы риска:
 - дети-сироты;
 - подростки, состоящие на учете в органах внутренних дел;
 - социально незащищенные категории населения и т. д.
5. Субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (адаптационный период):
 - переход на новую образовательную ступень (1-й и 5-й класс школы);
 - молодой рабочий/специалист;
 - новый на данном предприятии работник (школьник, перешедший из другой образовательной организации);
 - новая должность;
 - изменение программы обучения, технологии предприятия, корпоративной культуры, введение других инноваций;
 - новые ситуативные требования к сопровождаемому (например, в связи с участием в соревновании, конкурсе).
6. Дефицит мотивации к деятельности.

Формы наставничества

Индивидуальная — предполагает персонализированное сопровождение наставником обучающегося, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

Групповая — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

Коллективная — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

Взаимная (реер) — организация взаимной поддержки обучающихся, обладающих разными типами образовательных дефицитов.

Онлайн — поддержка обучающихся, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.).

Технологии наставничества

В ходе реализации программы наставничества могут применяться различные технологии наставничества: фасилитация, модерация, супервизия, коучинг, тьюторств. Также могут применяться другие технологии.

Технологии подбираются куратором и наставниками для достижения целей и решения конкретных задач адекватными и эффективными для наставляемых. При этом используются типы наставничества:

- личное наставничество;
- групповое наставничество.

Наименование технологий	Суть технологии	Цель	Адресность
Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов,	Цель фасилитации: нахождение верного	Команда

	<p>позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение</p>	<p>метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы</p>	<p>наставляемых</p>
<p>Модерация</p>	<p>Более жесткая технология. Формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему.</p>	<p>Используется в формате встречи «обсуждение проблемы»</p>	<p>Команда наставляемых</p>
<p>Супервизии</p>	<p>Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста</p>	<p>Повышение эффективности деятельности специалиста</p>	<p>Молодой педагог, студент ученик</p>
<p>Коучинг</p>	<p>Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или</p>	<p>Сфокусирован на достижении четко определённых целей вместо общего развития. Позволяет учащимся учиться</p>	<p>Команда наставляемых Отдельно взятый</p>

	<p>профессиональной цели.</p>	<p>сознательно, с интересом</p> <p>приобретать знания, находить и максимально</p> <p>раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания</p> <p>(молодой педагог, студент, ученик)</p>	<p>наставляемый</p>
<p>Тьюторство</p>	<p>Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути</p>	<p>Основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик</p>	<p>Отдельно взятый наставляемый</p>

Методы наставнической деятельности используются разнообразные разнообразные. 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, психологии, коррекционной педагогики. Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности можно обозначить:

- методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;
- нетворкинг – метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами (например, школьников – с представителями профессиональных образовательных организаций, вузов, предприятий-работодателей);
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Организация работы в рамках всех форм не требует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) ОО, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

Форма наставничества "учитель - учитель".

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

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

Основная задача взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

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

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

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

Портрет участников.

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

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста

Выделяют три этапа наставничества.

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.

Основной. В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей. Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае: взаимной заинтересованности наставника и подшефного административного контроля за процессом наставничества ;

тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Модели внутри формы "учитель - учитель" различаются в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

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 психоземotionalная 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 основного общего 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.

Модели наставничества

<p>Модель наставничества ЦЕЛЬ (чего Вы хотите достичь?)</p>	<p>КОНКРЕТИЗАЦИЯ ЦЕЛИ (где и когда это должно произойти? Какие действующие лица? Какой ожидаемый результат?)</p>	<p>ИЗМЕРИМАЯ ЦЕЛЬ (установление измеримых показателей для оценки успеха при достижении цели)</p>	<p>ДОСТИЖИМОСТЬ ЦЕЛИ (оценка реалистичности и достижимости, какими способами её можно достичь)</p>	<p>АКТУАЛЬНОСТЬ ЦЕЛИ (для Вас и вашего ментри, почему, что Вы хотите извлечь из этого опыта)</p>	<p>ОГРАНИЧЕНИЯ ВО ВРЕМЕНИ (какой срок установлен на достижение поставленной цели, когда и что требуется для этого)</p>
<p>Взаимодействие "Опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы</p>	<p>МОУ Трубачевская ООШ Сентябрь Молодой специалист/сотрудник, сменивший место работы/сотрудник, сменивший должность Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных</p>	<p>Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.</p>	<p>Передача опыта, правил и традиции отношений в ОО, организация конструктивной обратной связи и советов по адаптации</p>	<p>Наставник-консультант имеет возможность понять и оценить насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному у развитию. Склонность к постоянному саморазвитию Наставляемый легче и быстрее осваивает новые функции, роли, ценности и традиции</p>	<p>В течение месяца. Выбор наставника - консультанта Издание приказа на создание наставнической пары Составление индивидуального плана деятельности Отчёт наставника - консультанта</p>

	<p>проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставляемы й. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Адаптация молодого специалиста или сотрудника сменившего место работы, должность</p>				
<p>Взаимодействие "опытный предметник - неопытный</p>	<p>МОУ Трубачевская ООШ Наставник-предметник -</p>	<p>Самоанализ результатов своей профессиональной деятельности;</p>	<p>Передача опыта, оказание методической помощи,</p>	<p>Наставник-предметник получает личностную</p>	<p>В соответствии с проблемой, которую необходимо решить Выявление</p>

<p>предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</p>	<p>опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Наставляемы й. 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. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей</p>	<p>результативность учебного процесса; творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; профессиональное становление педагога; представление /обобщение своего педагогического опыта; Аттестация учителя. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик</p>	<p>консультаций, анализ результатов профессиональной деятельности наставляемого</p>	<p>удовлетворенность , самореализацию Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии. Склонность к постоянному саморазвитию</p>	<p>проблемы/потребности</p> <p>Выбор наставника - предметника</p> <p>Издание приказа на создание наставнической пары</p> <p>Составление индивидуального плана деятельности</p> <p>Отчёт наставника - предметника</p>
--	--	--	---	--	--

	<p>профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога. Профессиональная социализация и личная поддержка для достижения</p>				
--	---	--	--	--	--

	успеха в педагогической среде и за ее пределами				
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; Смысловое чтение	Наставник - успешный педагог Наставляемый- педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния Повышение уверенности в себе и мотивацию. Поддержка при формировании личной линии развития и роста. Возможность мыслить шире, видеть больше путей для достижения поставленной цели.	Успешное участие в профессиональных конкурсах, проектах, собственные публикации, прохождение процедуры аттестации Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик	Передача опыта, оказание методической помощи, консультаций, анализ результатов профессиональной деятельности наставляемого, сопровождение	Наставник- успешный педагог получает личностную удовлетворенность, самореализацию Склонность к постоянному саморазвитию Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.	В соответствии с проблемой, которую необходимо решить Выявление проблемы/потребности Выбор наставника - успешного педагога Издание приказа на создание наставнической пары Составление индивидуального плана деятельности Отчёт наставника - успешного педагога

	Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния				
Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения (Флэш наставничество) Мастерская эмоций	Наставник - опытный сотрудник Наставляемый, испытывающий трудности в определённой ситуации Предоставление ценных знаний, опыта работы в ограниченном интервале Помощь наставляемому через обращение к опытному сотруднику	Применение полученных знаний наставляемым на практике	Передача опыта, оказание методической помощи, консультаций, беседа, обсуждение, практика	Наставляемый получит возможность развивать имеющиеся навыки, обучаться новому и получать знания, наблюдая за другими и участвуя в них. Наставник опытный сотрудник получит возможность презентации/обобщения собственного опыта через одноразовые встречи Склонность к постоянному саморазвитию	Ограниченный интервал времени Личное обращение, просьба наставляемого Неформальный формат
Реверсивное наставничество Взаимодействие	Наставник - педагог-новатор Наставляемый	Овладение современными программами,	Новые формы и методы работы, семинары -	Обе стороны вынуждены выйти из зоны комфорта	В соответствии с проблемой, которую необходимо решить

<p>"педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями Гугл карты</p>	<p>консервативный педагог Установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников, толерантно воспринимать социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга Учитель младшего возраста становится наставником опытного сотрудника</p>	<p>цифровыми навыками и технологиями</p>	<p>практикумы</p>	<p>и научиться думать, работать и обучаться по новому Готовность к межпоколенческой коммуникации, владение различными стилями педагогического общения Терпение и толерантность</p>	<p>Выявление проблемы/потребности Выбор наставника - педагога новатора Издание приказа на создание наставнической пары Составление индивидуального плана деятельности Отчёт наставника - педагога - новатора</p>
<p>Групповое наставничество скрам</p>	<p>Наставники более опытные коллеги по проблеме Наставляемые-педагоги, испытывающие общие затруднения Сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического), устранить неполадки, решить</p>	<p>Решение проблемы Выход из сложных ситуаций Ориентация в организационной политике</p>	<p>Алгоритм действий для достижения своих целей Рекомендации для выдвижения инновационных идей Предложения для развития карьеры Идеи как разрешить сложные ситуации, решить проблему</p>	<p>Компетентность наставляемого, которую он осваивает. Наставник получает возможность решать нестандартные задачи, готовность к сотрудничеству, Отдельной возможностью является создание педагогических проектов для</p>	<p>В соответствии с проблемой, которую необходимо решить Выявление проблемы/потребности Выбор группы наставников Издание приказа на создание наставнической пары Составление индивидуального плана деятельности Отчёт группы</p>

	проблемы деятельности	в		реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия. Склонность к постоянному саморазвитию	наставников
--	--------------------------	---	--	---	-------------

2. Формы наставничества

Форма наставничества "ученик - ученик"

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

Цель такой формы наставничества: организовать разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Основная задача: 1) осуществлять взаимодействие наставника с наставляемым: оказание помощи в реализации лидерского потенциала; улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

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

Портрет участников:

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

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстранённый от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлечённый определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы "ученик - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт ОО, 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 ведётся в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в "классные часы", организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером - наставником, волонтерство.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т.д.);

2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т.п.).

Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения куратором программы. Куратор организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия.

В случае незапланированного завершения взаимоотношений из-за личных конфликтов особенно важно соблюдать процедуру. Независимо от причины незапланированного завершения куратор программы должен провести беседу с наставником, включающую:

обсуждение чувств наставника относительно завершения взаимодействия с наставляемым;

обсуждение причин завершения;

обсуждение положительного опыта участия в программе наставничества;

обсуждение процедуры заблаговременного уведомления наставляемого и его родителей об ожидаемом завершении взаимоотношений, чтобы было достаточно времени на подготовку;

обзор правил взаимодействия наставника и наставляемого после завершения отношений;

планирование последнего взаимодействия (последней встречи) наставника и наставляемого (при необходимости);

обсуждение ситуаций, при которых наставляемый может обратиться к наставнику после завершения взаимодействия.

Аналогичную беседу куратор должен провести с наставляемым, обеспечить возможность наставнику и наставляемому попрощаться друг с другом в здоровом, уважительном и утверждающем ключе.

Если наставляемому планируется назначить нового наставника, то нужно обсудить это с наставляемым. Необходимо помочь ему понять возможные ошибки во взаимоотношениях с предыдущим наставником и обсудить способы, позволяющие избежать их в будущем. Если наставнические отношения прекращаются не из-за личного конфликта (например, изменился режим работы наставника), необходимо донести это до наставляемого, рассказать о реальных причинах и помочь пережить чувства, связанные с прекращением отношений в рамках программы наставничества.

Затем следует организовать встречу наставляемого с его новым наставником. Если наставляемый имел значительные проблемы с предыдущими наставниками, целесообразно будет установить в новых взаимоотношениях испытательный срок, в течение которого куратор обязательно присутствует на встречах и собирает обратную связь от обоих участников.

Подведение итогов программы наставничества в МОУ Трубачевской ООШ представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в МОУ Трубачевской ООШ. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы, что поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Публичное подведение итогов предполагает проведение открытого мероприятия (фестиваля, тематических площадок). Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также награждением конкретных пар или команд и наставников.

Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению.

Наставляемым поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории.

Кроме того, подведение итогов в формате открытого мероприятия может усилить позиции ОО, повысить ее престиж среди потенциальных обучающихся и их родителей, привлечь партнеров и спонсоров, обогатить образовательную среду и открыть новые возможности развития обучающихся.

Дополнительно на сайте ОО создаётся раздел "Наставничество", где по мере появления будут опубликованы подготовленные командами успешные кейсы, а также создана виртуальная / реальная доска почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер.

Долгосрочная цель публичного подведения итогов - усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров.

Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

Механизм управления программой наставничества

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом:

планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

К основным задачам куратора относят:

- сбор и работу с базой наставников и наставляемых;
- организацию обучения наставников (в том числе привлечение

экспертов для проведения обучения);

- контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц

Критерии оценки результативности

программы наставничества

- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

**Приложение 1. Этапы реализации
“Программы наставничества МОУ Трубачевской ООШ”**

	ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества;	Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;
		информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов;	информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия
		сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;	
		определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;	
		сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние	
2	Формирование базы наставляемых	Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;	
		организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;	
		включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых	
3	Формирование базы	Информировать коллектив,	Взаимодействовать с

	наставников	обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске;	целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;
		собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся	мотивировать наставников
4	Отбор и обучение наставников	Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; организовать отбор и обучение наставников	Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников;
		найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)	
5	Формирование наставнических пар или групп	Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп;	
		обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп
6	Организация работы наставнических пар или групп	Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы;	Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
		проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;	
		при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);	
		организовать сбор обратной связи	

		от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;	
		собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;	
		разработать систему поощрений наставников	
7	Завершение наставничества	Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;	
		организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы	
		реализовать систему поощрений наставников	
		организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов	
		Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества	пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие
		сформировать долгосрочную базу	популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых,

			желающих попробовать себя в новой роли
--	--	--	---

Приложение 2. Дорожная карта

№	Мероприятие	Цель	Форма	Сроки	Ответственный
1	Подготовка условий для запуска целевой модели “Наставничество”	Подготовить условия для запуска целевой модели “Наставничество”	Работа с документами	Сентябрь	Куратор
1.1	Нормативно-правовое оформление запуска целевой модели “Наставничество”	Обеспечить нормативно-правовое оформление запуска целевой модели “Наставничество”	Приказ о внедрении целевой модели “Наставничество” в ОО	Сентябрь 2020	Директор ОО
			Приказ о назначении куратора	Сентябрь 2020	Директор ОО
			Приказ о создании рабочей группы	Сентябрь 2020	Директор ОО
			Дорожная карта запуска и реализации программы	Сентябрь 2020	Рабочая группа

			“Наставничество” (задачи, формы, ожидаемые результаты)		
			Положение о наставничестве	Сентябрь 2021	Рабочая группа
			Программа наставничества	Сентябрь 2021	Рабочая группа
1.2.	Информирование педагогического и ученического коллектива запуска целевой модели “Наставничество”	Информировать педагогический коллектив о подготовке программы “Наставничество”	Установочный семинар о внедрении целевой модели “Наставничество” в ОО	Сентябрь 2020	Директор ОО, зам. директора по УВР
		Информировать ученический коллектив о запуске программы “Наставничество”	Общий сбор	Сентябрь 2020	Директор ОО, зам. директора по УВР
1.3.	Анализ ресурсов и запросов	Сбор предварительных запросов педагогических работников, обучающихся	Анкетирование, обработка анкет	Сентябрь 2020	Рабочая группа
		Определить ресурсы	Анализ ресурсов (кадровых, ученических)	Сентябрь 2020	Куратор
2	Формирование базы наставляемых	Изучить НПБ, ресурсы и составить базу наставляемых	Изучение методических материалов	В течение учебного года	Директор ОО, зам. директора по УВР
			Информационные буклеты		Рабочая группа
			Семинары		Рабочая группа
			Консультации		Зам. директора по

					УВР
			Анкетирование и опросы		Рабочая группа
			База данных о наставляемых		Рабочая группа
3.1.	Формирование базы наставников	Изучить НПБ, ресурсы и составить базу наставников	Анализ кадровых условий	В течение учебного года	Директор ОО, зам. директора по УВР
			Анкетирование и опросы		Директор ОО, зам. директора по УВР
			Информационные буклеты		Директор ОО, зам. директора по УВР
			Встречи		Директор ОО, зам. директора по УВР
			Консультации		Директор ОО, зам. директора по УВР
3.2.	База наставников	Составить базу наставников	База наставников из выпускников	В течение учебного года	Директор ОО, зам. директора по УВР
			База наставников от предприятий и организаций		Директор ОО, зам. директора по УВР
			База наставников из числа активных педагогов		Директор ОО, зам. директора по УВР
4	Отбор и обучение наставников	Организовать отбор и обучение наставников	Кпк, семинары, практикумы	В течение учебного года	Директор ОО, зам. директора по УВР
5	Формирование наставнических пар или групп	Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы;	Описание форматов взаимодействия наставнических пар, групп	В течение учебного года	Директор ОО, зам. директора по УВР Рабочая группа
		проанализировать сильные и слабые стороны	Постановка цели и задач на конкретные		Рабочая группа

		участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;	периоды		
		при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);	Подбор и изучение методических рекомендаций по взаимодействию с наставляемыми Должностные инструкции		Рабочая группа
		организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;	Мониторинг эффективности реализации программы		Куратор
		собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;	Сбор данных		Рабочая группа, наставник
		разработать систему поощрений наставников	Локальный нормативный акт		Рабочая группа
6	Организация деятельности наставнических пар или групп	назначить для выявленных проблем наставнические пары, группы	Приказ о создании наставнической пары, группы		Директор ОО

		организовать деятельность наставнических пар, групп	План деятельности наставнической пары, группы		Наставник, группа наставников
		провести анализ деятельности наставнических пар, групп	Отчёт по результатам наставничества Анализ деятельности наставнических пар, групп	По результатам деятельности в случае достижения поставленной цели, реализации задач, выполнения (невыполнения) плана	Наставник, группа наставников Куратор
7	Завершение реализации программы “Наставничество”	Публичное представление результатов реализации программы	Фестиваль, тематические площадки, методические разработки, обобщение опыта	В течение реализации программы: по итогам года, по завершении программы	Директор ОО, зам. директора по УВР Участники программы