

БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
«СТОЛИЧНЫЙ ЛИЦЕЙ ИМЕНИ Е.М. КУНГУРЦЕВА»
«Е.М. КУНГУРЦЕВ НИМО ШОРКАР ЛИЦЕЙ»
УДМУРТ ЭЛЬКУНЫСЬ КОНЬДЭТЭН ВОЗИСЬКИСЬ
ОГЪЯДЫШЕТОНЪЯ УЖЪЮРТ

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ Е.А. Пухарева
Приказ от 01.03.2022 №34



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Бюджетного общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики
«Столичный лицей имени К.М. Кунгурцева»**

Ижевск, 2022

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества Бюджетного общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики «Столичный лицей имени К.М. Кунгурцева»
Решение об утверждении Программы	Приказ от 14.03.2022 № 50
Авторы-разработчики Программы	Пухарева Елена Александровна, директор Коробейникова Наталья Александровна, заместитель директора по УВР Файзрахманова Елена Сергеевна, заместитель директора по УВР
Нормативно-правовая база	<p>Федеральный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»; • Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»; • Распоряжение 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»; • 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.)

Уровень субъекта РФ:

- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29.05.2017 № 239 "О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;
- Приказ Министерства образования и науки УР от 21 июня 2021 года №1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в УР»;
- Приказ по основной деятельности № 255 от 16.02.2022 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики»

Муниципальный уровень:

- Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 04.03.2022 г. № 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой программы наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных организациях города Ижевска»;

Уровень образовательной организации:

- Приказ от 21.02.2022 г. №32 ««Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся»;
- Приказ от 14.03.2022 г. «Об

	<p>утверждении локальных актов»;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приказ от 18.03.2022 г. №59 «Об утверждении пар наставник-наставляемый»; • Приказ от 18.03.2022 г. №59 «О внесении изменений в Коллективный договор договор и «Положение об оплате труда работников БОУ УР «Столичный лицей» с 21.03.2021г.».
Цель Программы	Целью внедрения программы наставничества является раскрытие личностного, профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников программы.
Задачи Программы	<p>Основными задачами наставничества являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг ОО, способного на комплексную поддержку и повышения качества образования в ОО; – создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; – подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире; – раскрытие личностного ,творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории. - оказание помощи обучающимся в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий внутри образовательной организации; - развитие гибких навыков и метакомпетенций обучающихся; <p>Помощь в проявлении лидерского потенциала, формирование устойчивого лицейского сообщества единомышленников.</p>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> • улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное

	<p>с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;</p> <ul style="list-style-type: none"> • плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов; • адаптация учителя в новом педагогическом коллективе; • измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций; • практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; • рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся, снижение показателей неуспеваемости учащихся; • практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; • формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; • формирование активной гражданской позиции школьного сообщества; • повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров; • снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения; • снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные; • включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
Реализуемые формы наставничества	В отношении обучающихся реализуются

	<p>следующие формы наставничества:</p> <p>1) «ученик – ученик»</p> <p>В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества:</p> <p>1) «педагог – педагог»</p>
<p>Структура управления реализацией Программы</p>	<p>Руководитель программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Разработка целевой модели наставничества. 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. 5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества <p>Куратор Программы, руководитель МО наставников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 6. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества. <p>Методическое объединение наставников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в разработке локальных актов и иных нормативных документов лица в сфере наставничества. 2. Участвуют в разработке и апробации индивидуальных образовательных маршрутов. 3. Помогает подбирать и закреплять пары наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, психолого-педагогическое сопровождение

	<p>наставников и наставляемых и т.п.)</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в индивидуальные образовательные маршруты. 5. Обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое обоснование реализации программы наставничества. 6. Участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации индивидуальных образовательных маршрутов. 7. Выполняет арбитражные, консультационные функции. 8. Участвует в разработке системы поощрения наставников и наставляемых. 9. Формирует банк лучших практик наставничества педагогов образовательной организации <p>Наставники:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. 2. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель». 3. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик». 4. Заполнение форм отчетности по реализации программы. <p>Педагог-психолог:</p> <p>Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.</p> <p>Наставляемые:</p> <p>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.</p>
Система мониторинга	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<p>Материальные способы стимулирования предусмотрены Коллективным договором и</p>

	<p>Приложением №1 «Положения об оплате труда работников БОУ УР «Столичный лицей».</p> <p>4 Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличения работоспособности педагогических работников, привлечение высококвалифицированных специалистов в лицей.</p>
--	--

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 29.05.2017 № 239 "О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;
- Приказом по основной деятельности № 255 от 16.02.2022 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики»
- Паспортом национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);
- Паспортом регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11.12.2018 г. №8).

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

Целью внедрения программы наставничества является раскрытие личностного, профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников программы.

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в БОУ УР «Столичный лицей»: «учитель – учитель», «ученик- ученик»;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;

- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой Программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- 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;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

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.

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. Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Руководитель программы	7. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 8. Разработка целевой модели наставничества. 9. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 10. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. 11. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 12. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества	Февраль 2022
Куратор Программы, руководитель МО наставников	7. Формирование базы наставников и наставляемых. 8. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 9. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 10. Контроль проведения программ наставничества. 11. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 12. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 13. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества	Февраль - апрель 2022
Методическое объединение наставников	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Участие в разработке локальных актов и иных нормативных документов лица в сфере наставничества. ▪ Участвуют в разработке и апробации индивидуальных образовательных маршрутов. ▪ Помогает подбирать и закреплять пары наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, психолого-педагогическое сопровождение наставников и наставляемых и т.п.) ▪ Анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в индивидуальные образовательные маршруты. ▪ Обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое обоснование реализации программы наставничества. ▪ Участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации индивидуальных образовательных маршрутов. ▪ Выполняет арбитражные, консультационные функции. 	В течение всего периода

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Участвует в разработке системы поощрения наставников и наставляемых. ▪ Формирует банк лучших практик наставничества педагогов образовательной организации. 	
Наставники	<p>5. Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов.</p> <p>6. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».</p> <p>7. Заполнение форм отчетности по реализации программы.</p>	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода

3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовительный		
Подготовка условий для запуска Программы	<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 	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	<p>Работа с внутренним контуром 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; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем

	<ul style="list-style-type: none"> • родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией 	
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 	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование с наставниками.</p> <p>Программа обучения</p>
Проектировочный		
Формирование наставнических пар/групп	<p>Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.</p> <p>Внесение сложившихся пар в базу куратора</p>	<p>Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы</p>
Работа наставника с наставляемым	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично-значимой или воспитательной темы) 2. Определение ресурсов наставляемого 3. Анализ избыточной образовательной или воспитательной среды 4. самоанализ наставляемого 5. проектирование индивидуального образовательного маршрута 6. конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, дистанционных и сетевых форматов и др.) 7. оформление, визуализация 	<p>Собеседование, анкетирование, составление индивидуального образовательного маршрута</p>
Реализационный		
Организация хода наставнической Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждой паре/группе. 	<p>Реализация индивидуального образовательного маршрута; анализ промежуточных результатов, корректировка.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Организация и осуществление куратором наставничества посредством реализации дорожной карты 4. Сопровождение наставником индивидуального образовательного маршрута 	<p>Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы</p>
Рефлексивно-аналитический		
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 3. Подведение итогов Программы 4. Оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы, маршрута, траектории 5. Подготовка наставником отчета о реализации программы сопровождения 	<p>Анкетирование, анализ и самоанализ деятельности наставника и наставляемого Подготовка отчета о реализации индивидуального образовательного маршрута</p>
Результативный		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Удаленное сопровождение наставником наставляемого (дистанцирование наставника, реакция лишь на "острые" ситуации) 2. Развитие наставляемым навыков самоопределения и самореализации, самостоятельное освоение им новых целей личностного развития. 3. Публичное представление результатов наставнической деятельности. 	<p>Наблюдение , индивидуальные консультации. Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников</p>

4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

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.

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.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором лицея, руководителем программы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками лицея, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

База наставников формируется из:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- обучающихся, проявивших выдающиеся способности;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

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

5. Формы наставничества БОУ УР «Столичный лицей»

Исходя из образовательных потребностей лицея, Программа предусматривает две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

5.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в лицее.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, лицея в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников:

Наставник	Наставляемый
<p>Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</p> <p>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</p> <p>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни лицея.</p> <p>Возможный участник всероссийских детско-</p>	<p>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 лицея, отстраненный от коллектива.</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</p>

юношеских организаций и объединений	
-------------------------------------	--

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Поддержка в достижении лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
«Равный – равному»	Обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП лица, рабочей программы воспитания, при совместной работе над проектом и для достижения иных целей
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

1. В общественных организациях: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов;
2. В организациях дополнительного образования: проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером –наставником.

Механизм реализации

Мероприятие	Результат
Подготовительный этап	
Анализ проблем, которые может решить программа наставничества.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»	
Обучение наставников	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в лицейское сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Использование базы наставляемых Собеседование с наставниками. Программа обучения
Отбор наставников из числа активных	

<p>учащихся лицейского сообщества и наставляемых</p> <p>Подбор и закрепление наставников за наставляемыми. Создание пар/групп «наставник-наставляемый»</p> <p>Обучение наставников, знакомство с системой наставничества.</p> <p>Выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.</p>	
<p>Проектировочный этап</p>	
<p>Работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой цели)</p> <p>Определение ресурсов наставляемого</p> <p>Анализ избыточной образовательной или воспитательной среды</p> <p>Самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады)</p> <p>Проектирование индивидуального образовательного маршрута</p> <p>Конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов)</p> <p>Оформление маршрутного листа</p>	<p>Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы</p> <p>Собеседование, анкетирование, составление индивидуального образовательного маршрута</p>
<p>Реализационный этап</p>	
<p>Организация и осуществление мероприятий индивидуального маршрута наставляемого</p> <p>Сопровождение наставником индивидуального образовательного маршрута</p>	<p>Реализация индивидуального образовательного маршрута; анализ промежуточных результатов, корректировка.</p> <p>Мониторинг:</p> <p>сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния</p>

	<p>Программы на наставляемых;</p> <p>сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы</p> <p>Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости</p>
Рефлексивно-аналитический этап	
<p>Оценка эффективности построения и реализации индивидуального образовательного маршрута</p> <p>Рефлексия реализации формы наставничества</p> <p>Подготовка наставником отчета о реализации программы сопровождения</p>	<p>Анализ эффективности реализации Программы</p> <p>Анкетирование, анализ и самоанализ деятельности наставника и наставляемого</p> <p>Подготовка отчета о реализации индивидуального образовательного маршрута</p>
Результативный этап	
<p>Наставник дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации</p> <p>Наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития</p>	<p>Наблюдение , индивидуальные консультации.</p> <p>Лучшие практики наставничества.</p> <p>Поощрение наставников. Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. Поощрение на ученической конференции</p>

5.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: раскрытие личностного, профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников программы.

Задачи:

– формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг ОО, способного на комплексную поддержку и повышения качества образования в ОО;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

Ожидаемый результат:

- улучшение психологического климата в образовательной организации, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- улучшение психологического климата в лицее, повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе лицея.
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p>	<p>Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>
<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p>	<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>
<p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными</p>	

навыками, хорошо развитой эмпатией	
------------------------------------	--

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

Механизм реализации

Мероприятие	Результат
Подготовительный этап	
<p>Анализ проблем, которые может решить программа наставничества.</p> <p>Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу</p> <p>Обучение наставников</p> <p>Подбор и закрепление наставников за наставляемыми. Создание пар/групп «наставник-наставляемый»</p> <p>Формирование пар, групп "наставник - наставляемый"</p> <p>- выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого.</p>	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем</p> <p>Курсы повышения квалификации, обучающий семинар</p> <p>Анкетирование. Листы опроса.</p> <p>Использование базы наставляемых</p> <p>Использование базы наставников</p> <p>Собеседование с наставниками. Программа обучения</p>
Проектировочный этап	

<p>Работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой цели)</p> <p>Определение ресурсов наставляемого</p> <p>Анализ избыточной образовательной или воспитательной среды</p> <p>Самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады))</p> <p>Проектирование индивидуального образовательного маршрута</p> <p>Конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов)</p> <p>Оформление маршрутного листа</p>	<p>Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы</p> <p>Собеседование, анкетирование, составление индивидуального образовательного маршрута</p>
<p>Реализационный этап</p>	
<p>Организация о осуществление мероприятий индивидуального маршрута наставляемого</p> <p>Сопровождение наставником индивидуального образовательного маршрута</p>	<p>Реализация индивидуального образовательного маршрута; анализ промежуточных результатов, корректировка.</p> <p>Мониторинг:</p> <p>сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых;</p> <p>сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы</p> <p>Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей).</p>
<p>Рефлексивно-аналитический этап</p>	
<p>Оценка эффективности построения и реализации индивидуального образовательного маршрута</p>	<p>Анализ эффективности реализации Программы</p> <p>Анкетирование, анализ и самоанализ</p>

Рефлексия реализации формы наставничества	деятельности наставника и наставляемого
Подготовка наставником отчета о реализации программы сопровождения	Подготовка отчета о реализации индивидуального образовательного маршрута
Результативный этап	
Наставник дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации	Наблюдение , индивидуальные консультации.
Наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников. Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность к педагогическому сообществу.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. мониторинг качества процесса реализации персонифицированной программы наставничества;
2. мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Цели мониторинга:

1. Оценка результативности реализуемой Программы наставничества и сопутствующие риски.
2. Оценка эффективности реализации Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций и/или индивидов.
3. Процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших процедуры внешней оценки качества образования, динамику успеваемости обучающихся, динамику участия обучающихся в олимпиадах.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода Программы наставничества;

- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

Результатом мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества, повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в процессах саморазвития и профессионального образования;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников;
- степень вовлеченности наставляемого педагога в инновационную деятельность лица;
- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного/ , сменившего место работы педагога ;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Мониторинг проводится куратором два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- 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.

• увеличение числа педагогов, планирующих принять участие в программе наставничества в качестве наставника, наставляемого.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

Количественные показатели реализации программы наставничества:

№	Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1	Доля учителей- молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в качестве наставляемого	30	50	70
2	Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей в лицее , вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	30	40	50
3	Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей в лицее , вошедших в программу наставничества в роли наставника	5	10	15
4	Доля учителей - опытных педагогов, вошедших в программу наставничества в качестве наставника	10	30	50
5	Доля учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	30	70	100
6	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества	65	85	100
7	Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества	65	85	100

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание			

	им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

- 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;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

7. Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное 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.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на лицейском, 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.

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на лицейском уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Включение в лицейский конкурс профессионального мастерства «Педагог года» номинаций «Лучшая пара «наставник» - «наставляемый», «Наставник+».
4. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте лицея.
5. Создание на сайте лицея методической копилки с программами наставничества.
6. Награждение лицейскими грамотами «Лучший наставник» наставников их числа педагогов и обучающихся, достигших наилучших результатов в наставнической деятельности.
7. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

9. Дорожная карта внедрения Программы наставничества

в БОУ УР «Столичный лицей»

Срок реализации: февраль – декабрь 2022 года

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
Подготовительный этап			
1.	Анализ деятельности лицея. Анализ кадрового состава педагогического коллектива. Разработка целевой модели	Февраль 2022 г.	Директор. Заместитель директора по УВР. Заместитель директора по ВР

	наставничества.		
2.	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества	Февраль 2022 г.	Директор. Заместитель директора по УВР. Заместитель директора по ВР
3.	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.	Февраль 2022 г.	Руководитель программы
4.	Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества	Февраль 2022 г.	Директор руководитель программы
5.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы.	Март 2022 г.	Куратор программы. Руководители МО.
6.	Формирование базы наставников и наставляемых	Март 2022 г.	Куратор программы, МО наставников
7.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей лица, потребностей участников программы	Март 2022 г.	Куратор программы. МО наставников Руководители МО.
8.	Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).	Апрель 2022 г.	Руководитель программы, куратор
Проектировочный этап			

9.	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Апрель 2022 г.	Куратор программы МО наставников
10.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Формирование пар «наставник-наставляемый»	Апрель 2022 г.	Куратор программы МО наставников
11.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым. Составление индивидуального образовательного маршрута.	Апрель 2022 г.	Куратор программы. МО наставников Наставники
Реализационный этап			
12.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Апрель – ноябрь 2022 г.	Наставники
13.	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	В течение всего периода	Педагог- психолог
14.	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником. Реализация программы наставничества. Реализация индивидуальных образовательных маршрутов.	В течение всего периода	Наставники, наставляемые
15.	Контроль проведения программ наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества	В течение всего периода 1 раз в полугодие	Руководитель программы, Куратор программы
16.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Ноябрь 2022 г.	Куратор программы МО наставников

Рефлексивно-аналитический и результативный этапы			
17.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества	Ноябрь 2022 г.	Куратор программы МО наставников
18.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Декабрь 2022 г.	Директор. Заместитель директора по УВР. Заместитель директора по ВР МО наставников
19.	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества	Декабрь 2022 г.	Куратор программы МО наставников
20.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы	Декабрь 2022 г.	Руководитель программы, Куратор программы МО наставников
21.	Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации	Декабрь 2022 г.	Куратор программы
22.	Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Декабрь 2022 г.	Куратор программы