**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2024-2025 учебный год**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества (далее – Программа) разработана в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа муниципального образования Славный» (далее- Школа) с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс в Школе характеризуется следующими успехами и проблемами:

Успехи:

Кадровые:

~ укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими профессиональное образование;

~ наличие в школе опытных (успешных) педагогов, склонных к активной общественной работе;

Организационно-педагогические:

~ наличие службы сопровождения;

~ организована предшкольная подготовка обучающихся;

~ учебный процесс организован в соответствии с принципами здоровьесозидания и здоровьесбережения;

Материально-технические:

~ достаточно развитая IT-инфраструктура (WiFi-локальная сеть, Интернет, КТС для реализации образовательных программ в соответствии с ФГОС);

Управленческие:

~ активная позиция управленческой команды.

Среди основных проблем следует выделить следующие:

Кадровые:

~ недостаточное количество педагогов, имеющих компетенции на уровне необходимых профессиональных стандартов для работы в развивающей, разновозрастной исследовательской и образовательной среде и применения деятельностных технологий в образовательном процессе;

~ необходимость привлечения к педагогическому труду молодых специалистов, способствовать их закреплению в школе;

Социально-психологические:

~ низкая учебная мотивация у части обучающихся школы;

~ необходимость дополнительного сопровождения личностно-профессионального развития педагогов в целях предупреждения их профессиональной деформации;

Организационно-педагогические:

~ недостаточное внедрение в учебный процесс индивидуальных образовательных маршрутов;

~ недостаточный уровень внедрения в образовательный процесс деятельностных технологий;

Материально-технические:

~ отсутствие достаточного количества помещений для реализации инновационной образовательной активности в формах, отличных от урочной (возникает необходимость использовать дистанционные образовательные технологии).

Внедрение Целевой модели позволяет создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов.

~ Задачами внедрения Целевой модели являются:

~ раскрытие потенциала каждого наставляемого;

~ адаптация вновь-прибывших педагогических работников в новом педагогическом коллективе;

~ плавный «вход» молодых специалистов и специалистов без опыта работы, в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

1. Общие положения

1.1. Настоящая Программа определяет порядок организации наставничества в Школе в 2024-2025 учебном году.

1.2. Настоящая Программа разработана в соответствии со следующими нормативными документами:

~ Закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

~ Федеральные государственные образовательные стандарты;

~ Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (утверждена Президентом Российской Федерации от 04.02.2010 №ПР-271);

~ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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»;

~ Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 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»);

~ Приказ Министерства образования Тульской области от 29.12.2021 № 1727 «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области»;

~ Устав Школы;

~ Программа развития Школы на 2023-2027 годы (утверждена приказом от 20.12.2022 №298).

1.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

~ *«не навреди»* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

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

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

~ *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации;

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

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

~ *научности* предполагает реализацию научно обоснованных и проверенных технологий;

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

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

~ *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

~ *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной и социокультурной сферах деятельности формами наставничества являются модели: «ученик — ученик» и «учитель — учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации Программы:

~ адаптация вновь-прибывших педагогических работников в новом педагогическом коллективе;

~ плавный «вход» молодых специалистов и педагогов, впервые приступивших к должности, в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

~ измеримое улучшение показателей Школы в образовательной сфере;
 ~ улучшение психологического климата в Школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;
 ~ практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
 ~ измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

2. Организация деятельности Школы по внедрению Целевой модели наставничества

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Школы). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 1).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение 2). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, педагогическими работниками Школы, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в Школе.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в Школе

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы в Школе; 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	протокол заседания Педагогического совета Школы; анализ наличной ситуации в Школе (характеристика контингента Школы – Приложение 1) «Дорожная карта» – реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (Приложение 2). приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Школы, которые можно решить с помощью наставничества; Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	база наставляемых; карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых

Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри Школы включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающихся, - мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. 	<p>база наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она может включать в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ базу выпускников; ✓ базу наставников от предприятий/организаций; ✓ базу наставников из числа активных педагогов; ✓ базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы;</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками;</p> <p>собеседование;</p> <p>приказ о назначении наставников;</p> <p>обучение наставников</p>
Формирование тандемов / групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате;</p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов / групп в специальной базе куратора.</p>	<p>сформированные тандемы / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы;</p> <p>соглашения наставников, наставляемых и их родителей (законных представителей);</p> <p>приказ о закреплении тандемов / наставнических групп;</p> <p>заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>

Запуск Программы	<p>1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме / группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме / группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ встречу-знакомство, ✓ пробную рабочую встречу, ✓ встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, ✓ итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <p>~ обратная связь 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>
Завершение Программы	<p>1. Подведение итогов работы каждого тандема / группы;</p> <p>2. Оповещение участников тандема и родителей (законных представителей) наставляемых об окончании наставничества;</p> <p>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Школы;</p> <p>4. Популяризация эффективных практик</p>	<p>приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>~ база потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Школы</p>

3. Реализация Целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения Школы:

Педагогический совет с целью информирования педагогического коллектива о программе наставничества;

3.2. На этапе завершения Программы предусмотрен круглый стол «Успешные практики наставничества».

3.3. Исходя из образовательных потребностей Школы определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель».

3.4. Описание форм наставничества:

3.4.1. Форма наставничества «учитель-учитель».

Цель: создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогов разных уровней образования и молодых специалистов, оказание им помощи в их профессиональном становлении и (или) развитии.

Задачи:

~ создать комфортную профессиональную среду внутри Школы, позволяющую реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;

~ способствовать формированию потребности у педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного / воспитательного процесса;
 ориентировать педагогов на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
 прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Школе;
 ускорить процесс адаптации педагогов в постоянно меняющихся образовательных условиях.

Ожидаемые результаты:

создание комфортной профессиональной среды внутри Школы, улучшение психологического климата;
 владение методикой проведения и регулярное осуществление самоанализа результатов своей профессиональной деятельности, повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов;
 повышение результативности образовательного / воспитательного процесса;
 усиление уверенности в собственных силах и развитие творческого и педагогического потенциала;
 высокий уровень включенности молодых специалистов и вновь принятых сотрудников в педагогическую работу и культурную жизнь Школы;
 рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе Школы.

Портрет участников модели:

Наставник:

опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров и семинаров);

педагог, обладающий знаниями, необходимыми в образовательном / воспитательном процессе, и готовый транслировать их педагогам с разным опытом работы;

педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый:

молодой педагог или вновь принятый сотрудник (опыт работы в организации до 3-х лет), испытывающий трудности в организации образовательного процесса и в профессиональной адаптации в рамках должности;

педагог, адаптирующийся к новому месту работы и/или нуждающийся в освоении новых технологий и методик организации образовательного процесса;

педагог, имеющий перерыв в профессиональной деятельности.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель / Воспитатель-воспитатель»:

Взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист»	классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы
Взаимодействие «опытный педагог - неопытный педагог»	опытный педагог оказывает всестороннюю методическую поддержку по конкретному предмету (составление рабочих программ и тематических планов, методические аспекты преподавания и т.д.) неопытному

	предметнику (специалисту без опыта работы)
Взаимодействие «опытный педагог – педагог, имеющий перерыв в профессиональной деятельности»	опытный педагог оказывает всестороннюю методическую поддержку по конкретному предмету (ознакомление с утвержденными планами, образовательными программами, составление рабочих программ и тематических планов, и т.д.) педагогу, имеющему перерыв в профессиональной деятельности
Взаимодействие «успешный классный руководитель – неопытный классный руководитель»	опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку начинающему классному руководителю по основным направлениям работы с классным коллективом
Взаимодействие «опытный педагог – номинант на участие в конкурсе педагогических достижений Приморского района СПб»	опытный педагог / руководитель структурного подразделения / заместитель директора оказывает педагогу методическую помощь в подготовке к конкурсным испытаниям, осуществляет его сопровождение на период участия в конкурсе
Взаимодействие «руководитель – неопытный педагог»	руководитель структурного подразделения / заместитель директора оказывает методическую поддержку молодому специалисту / педагогу без опыта работы по основным направлениям деятельности

Схема реализации формы наставничества "Учитель-учитель"

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных педагогов	Анкетирование / собеседование Использование базы наставляемых
Обучение наставников	Тренинг
Формирование пар	Личные встречи, обсуждение
Создание профессиональной траектории	Составление стратегии-плана Взаимопосещение уроков / занятий
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы. Круглый стол

4. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы состоит из двух основных этапов:

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

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества

реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения Школы, динамику ее показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

~ оценка качества реализуемой Программы;
 ~ оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри Школы.

Задачи:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой Программы. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

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

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

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

Задачи:

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

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

в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика:

- ~ развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- ~ уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- ~ степени включенности обучающихся в образовательные процессы Школы;
- ~ качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью;
- ~ описание психологического климата в Школе.

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в Школе
на 2024-2025 учебный год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Работа с нормативной базой и тематическими методическими материалами	Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; Изучение Типовой формы программы наставничества и методических рекомендаций по ее созданию.	август 2024	директор, администрация Школы
	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества Школы о Целевой модели наставничества; поиск	Проведение Педагогического совета, содержащего в повестке обсуждение реализацию Программы наставничества в 2024-2025 учебном году; Актуализация раздела «Наставничество» на сайте Школы.	август 2024 сентябрь 2024	директор, администрация Школы

	потенциальных наставников			
	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в Школе	<p>Корректировка локальных актов, регламентирующих организацию реализацию целевой модели наставничества в Школе (Программа наставничества на 2024-2025 учебный год);</p> <p>Издание приказа «О реализации Программы наставничества в 2024-2025 учебном году»</p> <p>Назначение кураторов Программы наставничества (формы наставничества «учитель-учитель»).</p>	август 2024 сентябрь 2024	директор, заместитель директора
Формирование (актуализация) базы наставляемых / наставников	Сбор данных о наставляемых	<p>Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, педагог-психолог, родители (законные представители). Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от родителей (законных представителей) несовершеннолетних участников;</p> <p>Анализ данных;</p> <p>Актуализация базы данных наставников /наставляемых из числа педагогов;</p> <p>Формирование базы данных наставников / наставляемых из числа обучающихся.</p>	сентябрь 2024, далее – по мере необходимости	Кураторы, учителя-предметники классные руководители

Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>Оценка выявленных наставников по заданным параметрам;</p> <p>Собеседования с наставниками;</p> <p>Приказ о назначении наставников;</p> <p>Проведение анкетирования на предмет выявления профессиональных дефицитов учителей;</p> <p>Анализ анкет и формирование пар;</p> <p>Установочная встреча с наставниками и наставляемыми;</p> <p>Информирование участников о сложившихся парах. Закрепление пар приказом директора Школы.</p>	сентябрь 2024, далее – по мере необходимости	Кураторы, педагог-психолог
Формирование пар наставник-наставляемый		<p>Составление планов индивидуального развития наставляемых;</p> <p>Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника.</p>	октябрь 2024, далее – по мере необходимости	Куратор, педагог-психолог
Организация работы пар	Закрепление продуктивных отношений в парах	<p>Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым;</p> <p>Регулярные встречи наставника и наставляемого;</p> <p>Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого;</p> <p>Регулярная обратная связь от участников программы;</p> <p>Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых;</p> <p>Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	октябрь 2024 – май 2025	Куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждой пары и Программы наставничества в	<p>Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в ней.</p> <p>Мониторинг и оценка влияния программ на всех</p>	май 2025	Куратор, администрация Школы, классные руководители

	<p>целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>участников; Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников; Приказ о поощрении участников наставнической деятельности; Приказ о проведении итогового мероприятия Программы наставничества; Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества; Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников; Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы; Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых; Корректировка долгосрочной базы наставников</p>		
--	--	--	--	--

Примерная форма базы наставляемых (педагогов)

№ п/п	ФИО педагога	Предмет	Категория	Стаж работы	Образовательный запрос
1.					
2.					
...					

Примерная форма базы наставников (педагогов)

№ п/п	ФИО педагога	Предмет	Категория	Стаж работы	Педагогические Компетенции
1.					
2.					
...					