

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 17 имени Героя Российской Федерации А.Б. Буханова»
города Смоленска**

Принята на заседании
педагогического совета
от «30» августа 2022 г.
протокол № 1 от «30» августа 2022 г



УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора МБОУ «СШ № 17 им.
Героя Российской Федерации А.Б.
Буханова»
/Атрощенко М.М.
«31» августа 2022 г.

Авторы программы:

Атрощенко М.М. - И.о. директора школы;
Северинова О.А. - заместитель директора;
Спесивцева О.А. - заместитель директора;
Шаметкина А.А. - заместитель директора;
Корзикова Е.Н. - заместитель директора

**Программа наставничества
МБОУ «СШ № 17 им. Героя Российской
Федерации А.Б. Буханова»**

1. Пояснительная записка

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

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «СШ № 17 им. Героя Российской Федерации А.Б. Буханова»

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация модели наставничества в МБОУ «СШ № 17 им. Героя Российской Федерации А.Б. Буханова»;
- 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 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 модели наставничества:

- 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;
- 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.

2. Паспорт Программы

| | |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Наименование программы | Программа наставничества МБОУ «СШ № 17 им. Героя Российской Федерации А.Б. Буханова» |
| Основание разработки - актуальность для школы | <p>1.Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p>2.Распоряжение Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;</p> <p>3.Распоряжение 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»;</p> <p>4.Письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;</p> <p>5. Устав и локальные акты МБОУ «СШ №17 им. Героя Российской Федерации А. Б. Буханова»</p> |
| Основные разработки | <p>Атрощенко М.М.- И.о. директора школы;</p> <p>Северина О.А. - заместитель директора;</p> <p>Спесивцева О.А. - заместитель директора;</p> <p>Шаметкина А.А. - заместитель директора;</p> <p>Корзикова Е.Н. - заместитель директора</p> |
| Куратор Программы | <p>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>2. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>3. Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>4. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>6. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</p> |
| Наставники | <p>1. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель», «ученик-ученик»</p> |
| Педагог-психолог | <p>Проведение мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи</p> |
| Наставляемые | <p>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником</p> |
| Ожидаемый результат | <p>1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.</p> <p>2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.</p> <p>3. Улучшение психологического климата в школе.</p> <p>4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.</p> <p>5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.</p> <p>6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.</p> |

| | |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.). |
| Этапы реализации Программы | 1. Подготовка условий для запуска Программы 2. Формирование базы наставляемых 3. Отбор наставников 4. Формирование наставнических пар/групп 5. Организация хода наставнической Программы |
| Кадровые условия реализации Программы | <p>Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

3. Этапы Программы

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Подготовка условий для запуска Программы | Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. | Дорожная карта реализации наставничества |
| Формирование базы наставляемых | Работа по формированию базы из числа 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 |
| Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. | Собеседование с наставниками. |
| Формирование наставнических пар/групп | Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы |
| Организация хода наставнической Программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. | 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 |
| 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 | <p>Лучшие практики наставничества.</p> <p>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 школы, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

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:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений.

5. Формы наставничества в школе

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «СШ № 17 им. Героя Российской Федерации А.Б. Буханова», Программа предусматривает форму наставничества: «Учитель – учитель», «ученик-ученик».

5.1. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной

профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

8. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
9. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
10. Улучшение психологического климата в школе.
11. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
12. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
13. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
14. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

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>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</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>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p> |

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 – | Поддержка для приобретения необходимых |

| | |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| молодой специалист» | 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

| Этапы реализации | Мероприятия |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель» | Педагогический совет. Методический совет |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | Анкетирование. Использование базы наставников |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | Заседание МО и кафедр |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация | Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации Программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы |

5.2. 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 и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы 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. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений</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 школы, отстраненный от коллектива. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</p> |

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

| Форма | Цель |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Успевающий – неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов |
| «Лидер – пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков |
| «Равный – равному» | Обмен навыками для достижения целей |
| «Адаптированный – неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения |

Механизм реализации

| Этапы реализации | Мероприятия |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» | Ученическая конференция |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором |
| Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | После личных встреч, обсуждения |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | вопросов. Назначается куратором |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации Программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу | Поощрение на ученической конференции |

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.

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

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 от наставника и опыта в профессиональных (учебных, ситуациях, гражданская позиция) полученных знаний, умений и профессиональных (жизненных) активная 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.

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на школьном уровне;
- 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 школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
4. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».

9. Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МБОУ «СШ №17 им. Героя Российской Федерации А. Б. Буханова»

| № п/п | Мероприятие | Сроки | Ответственный |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------|
| 1 | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества | Август | Директор. |
| 2 | Проведение анкетирования среди педагогов, принимающих участие в Программе наставничества. | Январь | Куратор программы. Руководители ШМО. |
| 3 | Анализ полученных от наставляемых данных. Формирование базы наставляемых | Сентябрь | Куратор программы |
| 4 | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы | Сентябрь | Куратор программы. Руководители ШМО. |
| 5 | Оценка результатов участников - наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Февраль | Куратор программы. Руководители ШМО. |
| 6 | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | Сентябрь | Куратор программы. Руководители ШМО. |
| 7 | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых | Сентябрь | Куратор программы |
| 8 | Формирование базы наставников | Сентябрь | Куратор программы |
| 9 | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Сентябрь | Куратор программы |
| 10 | Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) | Сентябрь | Куратор программы |
| 11 | Закрепление пар | Сентябрь | Куратор программы |
| 12 | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого | Сентябрь | Куратор программы. Наставники |
| 13 | Регулярные встречи наставника и наставляемого | Сентябрь - май | Наставники |
| 14 | Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества | Май | Куратор программы |
| 15 | Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | Май | Наставники |
| 16 | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества | Май | Куратор программы |
| 17 | Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества | Июнь | Куратор программы |