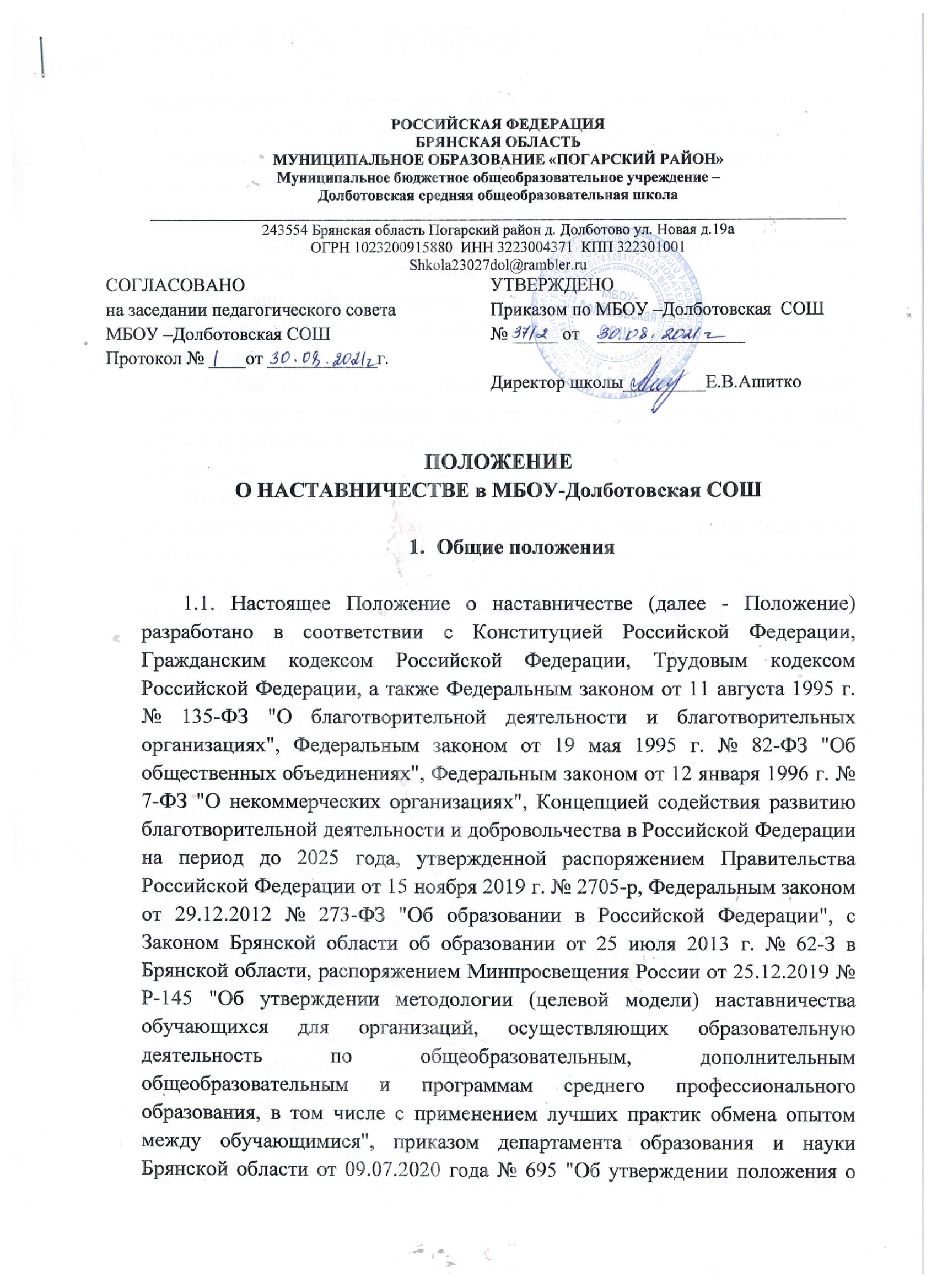
**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ПОГАРСКИЙ РАЙОН»**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение – Долботовская средняя общеобразовательная школа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

243554 Брянская область Погарский район д. Долботово ул. Новая д.19а ОГРН 1023200915880 ИНН 3223004371 КПП 322301001

Shkola23027dol@rambler.ru

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  на заседании педагогического совета  МБОУ –Долботовская СОШ  Протокол № \_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г. | УТВЕРЖДЕНО  Приказом по МБОУ –Долботовская СОШ  № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Директор школы\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Ашитко |

ПОЛОЖЕНИЕ

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ в МБОУ –Долботовская СОШ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с [Конституцией](consultantplus://offline/ref=6AA47F230457878CAE61AAC069758443FF08BAD03BB738E6D30031AC96F568956961C621CA9C4623288701FCu8F) Российской Федерации, Гражданским [кодексом](consultantplus://offline/ref=6AA47F230457878CAE61AAC069758443FE08BBDC36E76FE482553FA99EA532856D289324D4945F3D2D9901C914FEu4F) Российской Федерации, Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=6AA47F230457878CAE61AAC069758443FE08BFD333E66FE482553FA99EA532856D289324D4945F3D2D9901C914FEu4F) Российской Федерации, а также Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=6AA47F230457878CAE61AAC069758443FE07BDD634E96FE482553FA99EA532856D289324D4945F3D2D9901C914FEu4F) от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях", Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=6AA47F230457878CAE61AAC069758443FE07BFDD35E76FE482553FA99EA532856D289324D4945F3D2D9901C914FEu4F) от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ "Об общественных объединениях", Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=6AA47F230457878CAE61AAC069758443FE08BAD436E76FE482553FA99EA532856D289324D4945F3D2D9901C914FEu4F) от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях", [Концепцией](consultantplus://offline/ref=6AA47F230457878CAE61AAC069758443FE03B5D735E86FE482553FA99EA532857F28CB28D49C413C2B8C579852B065AFB91359AE0622BFFDFEu9F) содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=6AA47F230457878CAE61AAC069758443FE08BCD136E36FE482553FA99EA532856D289324D4945F3D2D9901C914FEu4F) от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", с[Законом](consultantplus://offline/ref=6AA47F230457878CAE61B4CD7F19D84EFC0BE3D836E766BBDD0A64F4C9AC38D23867927890C94C3D229903CE08E768ADFBu0F) Брянской области об образовании от 25 июля 2013 г. № 62-З в Брянской области, [распоряжением](consultantplus://offline/ref=6AA47F230457878CAE61AAC069758443F502BAD136EA32EE8A0C33AB99AA6D807839CB29DC82413A348503CBF1u7F)Минпросвещения России 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", приказом департамента образования и науки Брянской области от 09.07.2020 года № 695 "Об утверждении положения о наставничестве на территории Брянской области", правовой основой института наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства просвещения РФ, локальные акты образовательных учреждений, регламентирующие вопросы преподавательской и наставнической работы с обучающимися.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок организации педагогического и других видов наставничества (формы выбираются индивидуально образовательной организацией) в соответствии с современной целевой моделью наставничества в образовательных организациях.

1.3. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество - социальный институт, осуществляющий передачу и ускорение профессионального опыта, эффективная форма профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров. Это форма преемственности поколений и педагогического воздействия на обучающихся на всех ступенях обучения.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

1.4. Формы наставничества - способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях [(Приложение 1)](file:///C:\Users\Долботово\Desktop\наставничество\ПОЛОЖЕНИЕ%20О%20НАСТАВНИЧЕСТВЕ.docx#P140).

В методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам выделяется 4 основных формы наставничества:

"ученик-ученик", "учитель-учитель", "студент-ученик", "работодатель-ученик". [(Приложение 2)](file:///C:\Users\Долботово\Desktop\наставничество\ПОЛОЖЕНИЕ%20О%20НАСТАВНИЧЕСТВЕ.docx#P204).

Каждая из форм наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения и профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

В зависимости от форм наставничества наставничество может быть установлено над следующими категориями участников образовательного процесса:

- молодыми специалистам - педагогическими работниками, поступившими на работу в год окончания ими обучения в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования;

- педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или имеющими трудовой стаж менее 3 лет;

- другими педагогическими работниками, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- обучающихся образовательной организации.

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

1.5. Наставник - это опытный преподаватель, обучающийся, работодатель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом в различных областях.

2. Цель, виды и задачи наставничества

2.1. Цели наставничества зависят от его выбранной формы и модели.

2.2. Общие задачи и функции наставника:

- Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

- Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

- Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

- Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

- Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.

- Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

- Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

- Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

- Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

- Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.

- Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения, с указанием срока наставничества.

3.2. Временные рамки наставничества определяются образовательным учреждением в зависимости от выбранной формы наставничества и целей наставничества.

3.3. Наставник утверждается на заседании педагогического совета образовательной организации по критериям, соответствующим форме наставничества.

3.4. Наставник может сопровождать одновременно несколько наставляемых.

3.5. Назначение и замена (завершение полномочий) наставника производится приказом руководителя наставничества в случаях:

- на основании личного заявления наставляемого или наставника;

- длительного отсутствия наставника по причине болезни, ухода за ребенком, ухода за нетрудоспособным членом семьи, длительного отпуска;

- сроком до одного года, командировки, обучения и иным причинам;

- перехода в другую образовательную организацию наставника или наставляемого;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

3.6. Директор образовательного учреждения поощряет наставников, добросовестно исполняющих свои функции, в соответствии с утвержденными локальными актами.

4. Обязанности наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых и иных актов, определяющих права и обязанности наставляемого.

4.2. Находиться в постоянном взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с категориями наставляемых.

4.3. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

4.4. Предоставлять отчет о реализации наставничества (временные рамки устанавливает образовательная организация).

4.5. Наставник обязан разработать "дорожную карту" реализации наставничества (схему "дорожной карты" утверждает образовательная организация) или программу наставничества.

5. Права наставника

5.1. Привлекать с согласия курирующего заместителя руководителя других работников образовательного учреждения для оказания помощи наставляемому.

5.2. Самостоятельно выбирать и применять методы и приемы работы с наставляемым.

5.3. Отслеживать промежуточные результаты наставничества по отчетам наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности наставляемого

6.1. Изучать Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=6AA47F230457878CAE61AAC069758443FE08BCD136E36FE482553FA99EA532856D289324D4945F3D2D9901C914FEu4F) от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании" (с изменениями и дополнениями), [Распоряжение](consultantplus://offline/ref=6AA47F230457878CAE61AAC069758443F502BAD136EA32EE8A0C33AB99AA6D807839CB29DC82413A348503CBF1u7F)Минпросвещения России 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", иные федеральные законы и нормативные правовые акты, локальные акты образовательного учреждения, регулирующие образовательную деятельность.

6.2. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, опыта, правильно строить свои взаимоотношения с ним, выполнять совместный план работы.

6.3. Выполнять положения "дорожной карты" в сроки, определенные локальным актом и приказом директора по образовательному учреждению.

6.4. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.5. Своевременно отчитываться о выполнении положений "дорожной карты".

7. Права наставляемого

7. Вносить на рассмотрение курирующего заместителя директора или методиста (куратора) предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.1. Защищать свои профессиональные и личные честь и достоинство.

7.2. Знакомиться с документами, содержащими оценку его деятельности, давать по ним объяснения.

8. Руководство наставничеством

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора (или куратора программы наставничества), курирующего соответствующее направление деятельности.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

8.2. Заместитель директора (или куратор программы наставничества) обязан:

- представить пару(ы) наставник-наставляемый и объявить приказ об утверждении наставничества;

- создать необходимые условия для совместной деятельности наставляемого и наставника;

- посещать отдельные занятия (мероприятия), проводимые наставником и наставляемым;

- организовать творческую группу наставников и осуществлять их обучение современным формам и методам наставничества;

- изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в образовательном учреждении;

- вносить предложения о применении мер поощрения наставников.

- составлять и предоставлять отчетность по наставничеству [(Приложение 2)](file:///C:\Users\Долботово\Desktop\наставничество\ПОЛОЖЕНИЕ%20О%20НАСТАВНИЧЕСТВЕ.docx#P204).

**9. Реализацияцелевоймодели наставничества**

9.1 Целеваямодельвнедряетсявсоответствиис дорожнойкартой,создаваемойна период не более 1 календарного года.

9.2. Дорожная карта содержит мероприятия, реализуемые в соответствии сформами наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя из образовательных потребностей образовательного учреждения. Данные формы и схемы их реализации представляются на педагогическом совете.

9.3. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 3 человек.

9.4. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый».

- Первая,организационная,встречанаставникаинаставляемого.

- Вторая,пробная рабочая,встречанаставникаинаставляемого.

- Встреча–планированиерабочегопроцесса,составлениеиндивидуальногомаршрута, наставляемого.

- Регулярныевстречи наставникаинаставляемого.

- Заключительнаявстречанаставникаинаставляемого.

9.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют при ведениивстречи-планирования в согласовании с куратором, не реже 1 раза в четверть согласно индивидуальному маршруту наставляемого.

9.6. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора образовательного учреждения в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;

- невыполненияилиненадлежащеговыполнениянаставникомвозложенныхнанего обязанностей;

- производственнойнеобходимостипоместуработынаставникалибопоинымуважительным причинам личного характера.

9.7. Индивидуальныймаршрутнаставляемогоутверждаетсякуратором.

**10. Мониторингиоценкарезультатовреализации программы**

**Наставничества**

10.1. Под мониторингом реализации программы наставничества информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

10.2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества (1 раз в полугодие, не позднее 30 марта (промежуточный) и 30 сентября (итоговый)).

10.3. Мониторингпрограммынаставничествасостоитиздвухосновныхчастей:

-оценкакачествапроцессареализациипрограммынаставничества;

-оценка мотивационно-личностного,компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

10.4. Оценкакачествареализациипрограммынаставничествав образовательном учреждении направлена на:

-изучение(оценку)качествапрограммынаставничествапосредствомпроведения куратором ЅWОТ-анализа (выявление сильных и слабых сторон);

-выявление соответствия условий реализации программы требованиям и принципам Целевой модели;

-оценка качества реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в образовательном учреждении. Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

10.5. Для уточненияданныхоценочныхметодик могутбытьиспользованыархивные данные (школьные оценки, отзывы участников наставнической деятельности и др.).

10.6. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

10.7.В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в образовательном учреждении на его официальном сайтеразмещается и своевременно обновляется следующая информация:

-перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества;

-анонсымероприятий,проводимыхврамкахвнедренияЦелевоймоделии др.

Приложение 1

к положению о наставничестве

в МБОУ-Долботовская СОШ

Описание целевой модели наставничества обучающихся

для организаций, осуществляющих образовательную деятельность

по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом

между обучающимися

Целевая модель наставничества - это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества - повышение эффективности системы образования Российской Федерации через:

- улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах,

- подготовку выпускника к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности,

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории,

- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров,

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Реализация целевой модели в конкретном образовательном учреждении производится последовательно, для максимальной эффективности - по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

- Работа с внешней средой - вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап - привлечение участников программы и финальный этап - отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.

- Работа с внутренней средой - вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

Цикл наставничества в образовательных организациях непременно включает семь этапов:

**Этап 1.** Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,

- информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,

- формирование команды организаторов и выбор куратора,

- определение необходимых для реализации программы ресурсов.

**Этап 2.** Формирование базы наставляемых через:

- материалы личных дел обучающихся,

- материалы, предоставленные классным руководителем,

- материалы, предоставленные школьным психологом,

- результаты опроса родителей,

- результаты профориентационных тестов,

- результаты опросов и анкетирования школьников.

**Этап 3.** Формирование базы наставляемых через:

- базу наставников-выпускников, заинтересованных в поддержке своей almamater, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности,

- базу наставников-сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (может пересекаться с базой выпускников),

- базу наставников-педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

**Этап 4.** Отбор и обучение наставников через:

- подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,

- привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,

- проведение обучения наставников.

**Этап 5.** Формирование наставнических пар/групп через:

- подготовку инструментов для формирования пар/групп,

- проведение мероприятия/тестирования/встреч для формирования пар/групп,

- закрепление итогов мероприятия и пар/групп,

- психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару/группу, продолжение поиска наставника.

**Этап 6.** Организация работы наставнических пар/групп через:

- анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,

- определение приоритетных целей развития наставляемого и общих задач пары/группы,

- предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,

- организацию контроля за работой групп со стороны куратора,

- организацию регулярного сбора обратной связи,

- фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

**Этап 7.** Завершение наставничества через:

- определение форм представления результатов работы конкретной пары/группы,

- сбор обратной связи от участников программы,

- представление результатов программы всей организации,

- организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники,

Приложение 2

к положению о наставничестве

в МБОУ-Долботовская СОШ

Формы наставничества в рамках целевой модели наставничества

обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную

деятельность по общеобразовательным, дополнительным

общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися Форма наставничества "ученик-ученик"

Предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

**Цели и задачи:**

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества.

**Построение школьного сообщества**

Процесс формирования школьного сообщества базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, - интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам и их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания. Школьное сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей (а также администрации и родителей) в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем - от образовательных до поведенческих.

Построения сообщества является процесс передачи самим обучающимся ответственности за их обучение и активное участие в жизни школы. Наставнические формы "ученик-ученик" в данном случае отражают практическую реализацию подобного движения. Воспитание ответственности и развитие способности принимать решения, осознанно выбирать и строить свою образовательную и/или карьерную траектории служат основой для эффективной взаимной поддержки учеников (и учителей) и сопровождаются продуктивной деятельностью по формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций.

**Ожидаемые результаты**

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. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Среди оцениваемых результатов:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;

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

- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);

- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);

- функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

**Портрет участников**

**Наставник**

Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

**Наставляемый**.

Социально/ценностно дезориентированный учащийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

**Возможные варианты программ**

Вариации ролевых моделей внутри формы "ученик - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

***- взаимодействие "отличник - двоечник"***, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

***- взаимодействие "лидер - тихоня/скромник",*** психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

*-* ***взаимодействие "равный - равному",***в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

**Область применения в рамках образовательной программы**

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

- В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, проектноеволонтерство.

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

Форма наставничества "учитель-учитель"

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

**Актуальность.**

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

**Цели и задачи.**

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

**Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:**

-способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

-развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

-ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

-прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

-ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

**Ожидаемые результаты**

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

**Среди оцениваемых результатов**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

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

**Портрет участников**

**Наставник**

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

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

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

**Наставляемый.**

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

**Возможные варианты программ**

Вариации ролевых моделей внутри формы "учитель-учитель" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

***- взаимодействие "новичок - мастер",*** классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

***- взаимодействие "зажатый - лидер",*** конкретная психоэмоциональная поддержка ("не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

***- взаимодействие "физик - русисту",*** в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций.

***- взаимодействие "современный - опытному",*** в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

***- взаимодействие "опытный предметник - неопытному предметнику",*** в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

**Область применения**

Форма наставничества "учитель - учитель" может быть использована как часть реализации на местах (в школах, организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации.

Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Форма наставничества "студент-ученик"

Предполагает взаимодействие учащихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

**Актуальность.**

В период подросткового кризиса подростку необходим авторитетный взрослый, с которым будет возможно организовать общение с позиции "равный - равному", без явной субординации, но с доверием и уважением к опыту и достижениям.

Подростку для успешного развития как цельной личности необходима переориентация общения с родителей на сверстников. Одновременно есть риск попасть в "плохую компанию", сужающую круг общения и дальнейшие жизненные перспективы. Успешные студенты следующей ступени образования смогут стать проводниками для подобной коммуникации, а качественный отбор, осуществляемый внутри программы, уже становится необходимым смысловым и поведенческим барьером.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

**Цели и задачи**

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

-помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;

- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;

-развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

-укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

**Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;

- снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;

-активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

-улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

**Среди оцениваемых результатов**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов учащихся;

- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);

- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);

-функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные навыки).

**Портрет участников**

**Наставник**

Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою "творческую энергию" и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

**Наставляемый.**

**Вариант 1.** Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

**Вариант 2**. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

**Возможные варианты программ**

Вариации ролевых моделей внутри формы "студент - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

***- взаимодействие "отличник - двоечник",*** классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

***- взаимодействие "лидер - равнодушный",*** психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

***- взаимодействие "равный - другому",*** в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

***- взаимодействие "куратор - автор проекта",*** совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и коуча, а наставляемый - на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, прокачивая и совершенствуя навыки.

**Область применения в рамках образовательной программы**

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

- В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

- В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

Форма наставничества "работодатель-ученик"

Предполагает взаимодействие учащегося старших классов средней школы и представителя муниципального и или регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

**Актуальность**

Встречи со специалистами позволяют школьникам в процессе конкретной деятельности и/или встречи с устойчивыми в плане ценностей и карьеры людьми определить реальную степень интереса к определенному направлению будущей карьеры и деятельности, исследовать свой потенциал, разработать навыки коммуникации, планирования, субординации, после чего более осознанно приступить к выбору собственного образовательного профессионального маршрутов. Осознанность приведет к мотивированному выбору средств дополнительного образования, а также улучшению текущих образовательных результатов ("я знаю, что мне нужно, и знаю, что для этого делать").

**Цели и задачи**

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика:

-помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

-повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;

-развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

-помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

**Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования,

**Среди оцениваемых результатов**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;

- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;

- увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;

- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);

- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками;

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);

- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);

- функциональные (прикладные, в т.ч. профессиональные навыки).

**Портрет участников**

**Наставник**

Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, наличием свежего взгляда на бизнес- или производственные процессы, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями/премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения.

**Наставляемый**

***Вариант 1. Активный.*** Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

***Вариант 2. Пассивный.*** Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

**Возможные варианты программ**

Вариации ролевых моделей внутри формы "работодатель - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

***- взаимодействие "преобразователь - равнодушный",*** мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;

***- взаимодействие "коллега - молодой коллега"*** - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

***- взаимодействие "работодатель- будущий сотрудник"*** - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

**Область применения в рамках образовательной программы**

Базой для формирования метакомпетенций в системе взаимодействия, когда наставником становится опытный профессионал, становится ведущая форма организации учебного процесса - самостоятельная работа учеников. Она всегда носит динамический характер: ученик управляет большинством этапов своей деятельности, а оставшиеся курирует либо полностью контролирует наставник.

Всего выделяется пять уровней самостоятельной работы, каждый из которых наставляемый может пройти вместе с наставником:

1) дословное и преобразующее воспроизведение информации;

2) самостоятельная работа по демонстрируемому образцу (продукта/процесса / задачи);

3) реконструктивно-самостоятельные работы;

4) эвристические самостоятельные работы;

5) творческие или исследовательские самостоятельные работы.

Помимо самой самостоятельной работы, необходимо провести подготовительно-аналитическую работу, результаты которой будут сведены в карту уровня подготовки, индивидуальных способностей к самообразованию и саморазвитию. Рекомендуется проведение на уровне школы исследования на основе программных, тематических, психологических и логических тестов.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, проведение совместных конкурсов и проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и предпринимательское сообщества.

- В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные тесты, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование.

- В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

Примерные формы документов

Приложение 3

к положению о наставничестве

1. Примерная форма базы наставляемых

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ФИО наставляемого | Контактные данные для связи (данные представителя) | Год рождения наставляемого | Основной запрос наставляемого | Дата вхождения в программу | ФИО наставника | Форма наставничества | Место работы/учебы наставника | Дата завершения программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации | Отметка о прохождении программы |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

2. Примерная форма базы наставников

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ФИО наставника | Контактные данные для связи | Место работы/учебы наставника | Основные компетенции наставника | Важные для программы достижения наставника | Интересы наставника | Желаемый возраст наставляемых | Ресурс времени на программу наставничества | Дата вхождения в программу | ФИО наставляемого (наставляемых) | Форма наставничества | Место работы/учебы наставляемого | Дата завершения программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

3. Примерная форма дорожной карты внедрения целевой модели

наставничества в образовательной организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятие | Сроки | Ответственные |
| Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества |  |  |
| Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества |  |  |
| Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества |  |  |
| Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы |  |
| Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников |  |  |
| Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых |  |  |
| Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества |  |  |
| Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников |  |  |
| Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных |  |  |
| Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников |  |  |
| Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников |  |  |
| Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) |  |  |
| Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников |  |  |
| Обучение наставников |  |  |
| Организация групповой встречи наставников и наставляемых |  |  |
| Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи |  |  |
| Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары |  |  |
| Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации |  |  |
| Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого |  |  |
| Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого |  |  |
| Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым |  |  |
| Регулярные встречи наставника и наставляемого |  |  |
| Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества |  |  |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого |  |  |
| Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых |  |  |
| Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества |  |  |
| Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций |  |  |
| Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников |  |  |
| Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества |  |  |
| Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников |  |  |
| Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы |  |  |
| Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров |  |  |
| Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых |  |  |