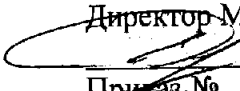


ПРИНЯТО:
на Педагогическом совете
МАОУ ИСОШ
Протокол № 1
от «29» 08 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МАОУ ИСОШ
 С.В. Дементьев
Приказ № 159/г
от «29» 08 2022 г.

ПРОГРАММА
наставничества МАОУ ИСОШ
(форма «Учитель - Учитель»)
на 2022-2023 учебный год

с. Иволгинск, 2022 г.

Содержание программы

1	Пояснительная записка	3
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2.	Взаимосвязь с другими документами ОО	4
1.3.	Цель и задачи программы наставничества	4
1.4.	Применяемые формы наставничества и технологии	5
2	Содержание программы	6
2.1.	Основные участники программы и их функции	6
2.2.	Механизм управления программой наставничества	6
2.3.	Организация психолого- педагогического сопровождения педагогов	9
3	Оценка результатов программы и ее эффективности	11
3.1.	Организация контроля и оценки	11
3.2.	Перечень показателей для оценки реализации программы наставничества	11
4	План реализации мероприятий программы наставничества	13
	Приложения	16

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Иволгинская средняя общеобразовательная школа.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с введением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим учителям необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности. Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в образовательное учреждение учителям.

Решению задач кадровой политики МАОУ Иволгинская СОШ будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога и вновь прибывшего специалиста (далее Наставляемого лица) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне общеобразовательной организации.

1.2. Взаимосвязь с другими документами ОО

Программа наставничества (форма «учитель-учитель») разработана на базе муниципального автономного общеобразовательного учреждения Иволгинская средняя общеобразовательная школа в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Региональной программой развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия, утвержденной приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 30.12.2020 г. № 1552, Положением о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МАОУ ИСОШ. Настоящая программа связана с действующими локальными документами МАОУ ИСОШ.

1.3. Цель и задачи программы наставничества

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

Задачи:

- оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов;
- способствовать формированию потребности наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому лицу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников;
- ускорить процесс профессионального становления педагога на основе индивидуального маршрута его профессионального развития;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является форма «учитель-учитель». Данная форма наставничества предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Возможные варианты программы наставничества «учитель-учитель»:

Форма	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка и закрепление на новом месте работы
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Приобретения новых профессиональных навыков в работе с классным коллективом
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Приобретение и развитие педагогических талантов и инициатив
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Овладение современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

Применяемые в программе виды наставничества педагогических работников: традиционная форма наставничества («один – на - один»), наставничество в группе, ситуационное наставничество, скоростное наставничество, саморегулируемое наставничество, реверсивное наставничество, виртуальное (дистанционное) наставничество, краткосрочное или целеполагающее наставничество.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Основные участники программы и их функции

Наставляемый:

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

Наставник для молодого специалиста:

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

Наставник для вновь прибывших специалистов:

- Учитель, работающий в параллели с новым специалистом, опытный педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

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

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

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными *принципами* работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые

определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым (методические объединения, психологическая служба, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- разработать совместно с наставляемым персонализированную программу наставничества с учетом его уровня педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов школы;
- оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выполнения служебных заданий и поручений;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий персонализированной программы наставничества;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие наставляемого в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в МАОУ ИСОШ;
- периодически докладывать руководителю ШМО и куратору о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессионального становления;
- подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого, составлять и представлять куратору отчет по итогам наставничества с анализом итогов выполнения персонализированной программы наставничества, с предложениями по дальнейшей работе наставляемого.

Требования к наставляемому:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МАОУ ИСОШ;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в МАОУ ИСОШ;
- выполнять своевременно и качественно указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов персонализированной программы наставничества;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества МАОУ ИСОШ;
- проходить контрольные мероприятия согласно программе наставничества, в том числе заполнять анкеты по итогам отчетных периодов.

Формы и методы работы с наставляемыми: беседы; консультации (индивидуальные, групповые); тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри школы берут на себя: администрация школы; наставники; педагог – психолог.

Куратором программы наставничества назначается заместитель директора по НМР.

Этапы реализации Программы наставничества:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу наставничества.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует персонализированную программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную траекторию самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

2.3. Организация психолого-педагогического сопровождения педагогов

Как правило, молодой или начинающий педагог в первые годы работы в профессии сосредотачивает внимание на проблемах, связанных с методикой преподавания предмета, организацией учебной деятельности учеников, оцениванием, содержанием образовательных стандартов и пр. При этом не в полной мере осознается связь возникающих трудностей с личностными свойствами, отсутствием у молодого учителя целостного, устойчивого, реального профессионального «Я», низким уровнем профессионального развития, мотивационными аспектами личности, саморазвитием, способностью к педагогической рефлексии, неадекватной самооценкой, отсутствием социального и педагогического опыта коммуникаций. И если в первом случае действенную помощь и поддержку оказывают администрация школы и наставник, то во втором – должен оказать школьный педагог – психолог.

Очевидно, что на этапе адаптации и становления в профессии особенно необходимо сопровождение – создание благоприятных условий для стимулирования саморазвития, преодоления трудностей профессиональной адаптации, формирования профессиональной идентичности, развития важных личностно-профессиональных качеств молодого учителя.

Ключевая роль в организации методического сопровождения принадлежит администрации и наставнику, а психолого-педагогического сопровождения – педагогу-психологу школы.

Психологическая адаптация молодых специалистов предусматривает:

- наличие психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;
- оказание молодому специалисту ненавязчивой психологической помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы;
- психологическое обеспечение условий для формирования и развития профессиональной компетентности в интересах школы и запросов, интересов, потребностей самого молодого учителя.

Адаптация молодого учителя в организации образования включает в себя:

- актуализацию «сильных сторон» деятельности педагога и спокойное преодоление «проблемных ситуаций», возникающих в его профессиональной деятельности;
- анонимность разрешения «проблемных ситуаций», возникающих в профессиональной деятельности молодого учителя, непубличном характере решения проблем и публичном характере представления достижений;
- создание условий для наиболее полной реализации учителем его профессиональных возможностей, создание различных «ситуаций успеха».

Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя предполагает систему организационных, диагностических, консультативно- развивающих и рефлексивных мероприятий для создания условий по успешной адаптации, достижению целей личностного и профессионального развития.

Психолого-педагогическое сопровождение, осуществляемое педагогом- психологом, должно предусматривать:

- содействие администрации в организации работы с молодым учителем, создании психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;

-участие в разработке и реализации программ адаптации, программ профессионального развития с учетом результатов диагностики личностно- профессиональных, психологических затруднений и образовательных потребностей молодого учителя;

-разработку программ психологического сопровождения профессионального развития молодого педагога;

-организацию взаимодействия педагога-психолога с наставником молодого учителя;

-оказание молодому учителю психологической помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы, проведение индивидуальных консультаций;

-разработку и проведение личностно-рефлексивных практикумов,нацеленных на развитие самосознания, выявление перспектив самореализации личности молодого учителя;

-коррекцию нежелательных качеств и свойств, которые были осознаны молодым учителем в процессе рефлексии и т. п.

Системное психолого-педагогическое сопровождение рекомендуется строить поэтапно, а мероприятия по его осуществлению включать в годовое планирование педагога-психолога школы.

Этапы сопровождения:

1. Диагностический (Приложение 2);
2. Консультативно – развивающий;
3. Деятельностный;
4. Рефлексивный.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагогиспособны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования.

Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контроль и оценка работы программы, в целом, возложены на куратора (заместителя директора по НМР). Контроль и оценка работы наставляемых, наставников возложены на руководителей ШМО.

Оценка реализации программы складывается из *текущего контроля* и *итогового контроля*.

Текущий контроль осуществляется через:

- 1) диагностические исследования;
- 2) наблюдение за деятельностью специалиста;
- 3) посещение уроков;
- 4) ведение документации;
- 5) составление наставляемым и наставником отчёта по форме 1 раз в полугодие (Приложение 3).

Итоговый контроль проходит в конце учебного года на основе рефлексивного самоанализа наставляемого в процессе реализации персонализированной программы наставничества (Приложение 4), а также на основании результативности программы наставничества за год (Приложение 5).

Отчет о реализации программы проходит на заседании методического совета, посвящённом итогам работы за учебный год, и на итоговом заседании методических объединений, как один из рассматриваемых вопросов.

3.2 Перечень показателей для оценки реализации программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.1. Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1. Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
2.2. Количество наставников из числа педагогов		
Результативность взаимодействия наставнических пар по форме «учитель-учитель»		
3.1. Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		

3.2. Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
3.3. Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
3.4. Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
4.1. Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2. Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.3. Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.		

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

Результатом реализации программы наставничества является высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

В процессе сопровождения педагогической деятельности молодого учителя будут сформированы следующие компетенции:

Компетентность	Содержание компетентности
Предметно-методологическая	Знания в области преподаваемого предмета; владение методиками преподавания предмета.
Психолого-педагогическая компетентность.	Умение использовать знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика в конструировании реального образовательного процесса
Компетентность в области валеологии образовательного процесса.	Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья.
Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса	Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихся средствами предмета.
Коммуникативная компетентность.	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе "учитель-ученик".
Исследовательская компетентность.	Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций.
Компетентность в сфере трансляции собственного опыта.	Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах).

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы наставничества собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- повышение личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников;
- рост числа специалистов, желающих продолжить работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа профессиональных работ участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

**План мероприятий
реализации программы наставничества на 2022-2023 учебный год**

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1.	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь 2022 г.	Директор ОО
2.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы	Сентябрь 2022 г.	Зам. директора по НМР (куратор)
3.	Анализ полученных от наставляемых лиц данных.	Октябрь 2022 г.	Зам. директора по НМР
4.	Формирование базы наставляемых с последующим ежегодным обновлением.	Сентябрь 2022 г.	Зам. директора по НМР
5.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества.	Сентябрь 2022 г.	Зам. директора по НМР
6.	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программы на всех участников.	до 01 сентября	Зам. директора по НМР
7.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Сентябрь 2022 г.	Зам. директора по НМР
8.	Формирование базы наставников (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с перечнем запросов)	до 1 октября	Зам. директора по НМР
9.	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программы на всех участников	Сентябрь 2022 г.	Зам. директора по НМР
10.	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	до 01 октября	Зам. директора по НМР
11.	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников.	Сентябрь - октябрь 2022 г.	Зам. директора по НМР
12.	Обучение наставников.	по отдельным графикам	Зам. директора по НМР
13.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых.	по отдельным графикам	Зам. директора по НМР
14.	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.	до 01 октября	Зам. директора по НМР
15.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары.	до 01 октября	Зам. директора по НМР

16.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом руководителя образовательной организации	до 01 ноября	Зам. директора по НМР
17.	Организация работы наставнических пар/групп: - встреча-знакомство; - встреча-планирование; - совместная работа наставника и наставляемого (комплекс последовательных встреч, составление персонализированной программы наставничества); - итоговая встреча.	по отдельным графикам	Зам. директора по НМР
18.	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	декабрь, май	Зам. директора по НМР
19.	Завершение наставничества: - подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; - проведение открытого публичного мероприятия.	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	Зам. директора по НМР
20.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	Зам. директора по НМР
21.	Оформление итогов совместной работы в рамках программы наставничества.	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	Зам. директора по НМР
22.	Разработка комплекса тематических мероприятий (круглых столов, конференций наставников, конкурсов профессионального мастерства), нацеленных на популяризацию роли наставника.	в течение всего срока реализации программ	Зам. директора по НМР
23.	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальном сайте МАОУ ИСОШ.	в течение всего срока реализации программ	Зам. директора по НМР
24.	Осуществление персонифицированного учета педагогов, участвующих в программах наставничества.	в течение всего срока реализации программ	Зам. директора по НМР
25.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	Зам. директора по НМР