



муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Лицей № 7 имени Героя Советского Союза Б.К. Чернышева»

660001, г. Красноярск, ул. Менжинского, 15  
тел. (391) 243-36-28, тел./факс (391) 243-59-14

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Педагогическим Советом

Директор MAOU Лицей № 7

MAOU Лицей № 7

И.Д. Перевалова

(протокол \_\_\_\_\_ № \_) \_\_\_\_\_

## Программа наставничества MAOU Лицей № 7

### 1. Пояснительная записка

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

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

приказом Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 о внедрении «Региональной целевой модели наставничества»

приказом Главного управления образования администрации города Красноярск от 23 мая 2022 г. № 253/п об утверждении муниципальной Дорожной карты по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярск на период 2022-2024 гг.,

приказом Главного управления образования администрации города Красноярск от 23 мая 2022 г. № 252 /п об утверждении муниципальной Дорожной карты по обеспечению методического сопровождения профессионального развития молодых педагогов муниципальных образовательных организаций г. Красноярск на 2022 – 2024 гг.,

Уставом MAOU Лицей № 7;

Положением о системе наставничества педагогических работников MAOU Лицей № 7

## Положением о школе молодого педагога МАОУ Лицей № 7

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 неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МАОУ Лицей № 7.

### Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МАОУ Лицей № 7
- 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 лицее;
- 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 лицее 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 лицея, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- формирование активной гражданской позиции;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- снижение проблем адаптации в педагогическом коллективе: психологические, организационные и социальные.

В Программе используются следующие понятия и термины.

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

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник лица, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в лицее.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

## 2. Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
---------------------------	--------------------------	------------------

<p>Директор, Зам. Директора по УВР Филь- нова М.Г., Рыльская Н.А.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, внесение необходимых изменений в локальные акты лица, необходимых для внедрения Программы.</li> <li>2. Разработка целевой модели наставничества.</li> <li>3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.</li> <li>5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</li> <li>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества</li> </ol>	<p>Январь 2022- март 2022</p>
<p>Куратор Про- граммы Рыльская Н.А.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Организация «Клуба наставников»</li> <li>4. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>5. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>7. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</li> </ol>	<p>Март 2024- август 2024</p>
<p>Наставники</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития.</li> <li>2. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».</li> </ol>	<p>В течение всего периода</p>
<p>Педагог- психолог</p>	<p>Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи</p>	<p>В течение всего периода</p>
<p>Наставляемые</p>	<p>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником</p>	<p>В течение всего периода</p>

### 3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка ус-	1. Создание благоприятных условий	Дорожнаякартареализа

ловий для за- пуска Про- граммы	<p>для запуска Программы.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы</li> </ol>	циинаставничества
Формирование базы наставни- ков	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы (наставник-методист);</li> <li>• педагогов лица – активных участниковвоспитательно-образовательной деятельности, организаторов досуговой деятельности в лицее и других педагогов с выраженной гражданской позицией (наставник-друг).</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование с наставниками.</p> <p>Программа обучения</p>
Формирование наставнических пар/групп	<p>Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.</p> <p>Внесение сложившихся пар в базу куратора</p>	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация наставнической Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными,	<p>Мониторинг:</p> <p>-сбор обратной связи от наставляемых –</p>

	стабильными и результативными для обеих сторон.  Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	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"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> <li>3. Подведение итогов Программы</li> </ol>	<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 жизненно-го результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

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

- молодых специалистов (стаж работы менее 3 –х лет)
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

База наставников формируется из:

педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

педагогов и специалистов активных участников воспитательно-образовательной деятельности, организаторов досуговой деятельности в лице с выраженной гражданской позицией

ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей лицея и от потребностей участников Программы.

## **5. Формы наставничества МАОУ Лицей № 7**

Исходя из образовательных потребностей МАОУ Лицей № 7 Программа предусматривает форму наставничества: «Учитель – учитель».

### **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 лицея, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Формирование потребности грамотно и своевременно выполнять функциональные обязанности, соблюдать исполнительскую дисциплину.
2. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
4. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее.
6. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.

6. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).
7. Рост числа участников профессиональных конкурсов разного уровня.

#### Характеристика участников

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

#### Формы взаимодействия наставников и наставляемых

<b>Форма</b>	<b>Цель</b>
<p>«Опытный педагог – молодой специалист»</p>	<p>Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы</p>
<p>«Опытный классный руководитель – молодой специалист»</p>	<p>Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы</p>
<p>«Педагог, склонный к активной общественной деятельности – педагог, адаптирующийся в коллективе лицея»</p>	<p>Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив</p>
<p>«Педагог, обладающий лидерскими, организационными, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией – педагог испытывающий проблемы»</p>	<p>Психоэмоциональная поддержка для преодоления стрессов, вызванных эмоциональными и нервными перегрузками</p>
<p>«Опытный предметник – неопытный</p>	<p>Методическая поддержка по конкретному</p>



предметник»	предмету
-------------	----------

Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Составление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Методический совет,
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар, курсы
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Методический совет
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

## 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.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов (на основе психолого-педагогического наблюдения).

Этап 1.

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

Цель мониторинга:

1. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

сбор и анализ обратной связи от участников (методы собеседования, наблюдения);  
контроль выполнения этапов Программы наставничества;  
наблюдение за изменением показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

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

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;  
качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;  
динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

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

### Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, <b>2 балла</b>	Частично проявляется, <b>1 балл</b>	Не проявляется, <b>0 баллов</b>
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 лицее			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетво-			

в организации	ренности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

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

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников 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 лицея;

- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;

- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в лицее.

## **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 лица.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;  
повышение уровня включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы;  
рост числа участников профессиональных конкурсов.

## **8. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;  
создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

1. Создание «Клуба наставников», ежемесячные «пятничные» встречи
2. Оформление «комнаты наставника» для работы пар/групп .
3. Выдвижение лучших наставников участие в мероприятиях по продвижению и обобщению опыта работы на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
4. Создание рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
5. Создание на школьном электронном ресурсе методической копилки с программами наставничества.
6. Доскапочета «Лидер года».
7. Награждение грамотами «Лучший наставник» (от лица, КИМЦ, Управления образования и т.д.).
8. Стимулирующие выплаты за наставническую деятельность.
9. Предоставление дополнительных 2 дней к отпуску педагогам, ведущим наставническую деятельность.

## **9. Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МАОУ Лицей № 7**

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
1	Информирование педагогов лицея о реализации Программы наставничества	Сентябрь 2024	Директор. Заместитель директора по УВР. Заместитель

			директора по ВР
2	Посещение уроков молодых специалистов	Октябрь 2024 - ноябрь 2024	Администрация школы, члены Методического совета
3	Микроисследование «Изучение затруднений в работе молодого специалиста»	Ноябрь-декабрь 2024	Куратор Программы
	Посещение молодыми специалистами открытых уроков опытных педагогов	Ноябрь 2024-апрель 2025	Куратор программы, молодые педагоги
4	Обучающий семинар «Особенности проведения урока»	Октябрь 2024	Куратор программы.
5	Выбор форм наставничества исходя из потребностей лица	Май-июнь 2024, 2025	Куратор программы. Руководители ШМО.
6	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы	Август 2024, 2025	Куратор программы. Руководители ШМО.
7	Формирование базы наставляемых	Апрель – август 2023, 2024	Куратор программы
8	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Август 2024, 2025	Куратор программы. Руководители ШМО.
9	Проведение собеседования с наставниками (неформальная встреча «Клуба наставников»)	Июль-август 2024, 2025	Куратор программы
10	Формирование базы наставников	Август, 2024, 2025	Куратор программы
11	Собеседование с молодыми учителями. Определение наставников Изучение нормативных документов Министерства	Август 2024, 2025	Куратор программы Члены методиче-

	образования и науки РФ к началу нового учебного года		ского совета
12	Семинар «Трудности в работе молодого педагога»	Август 2024, 2025	Куратор программы  Зам.директора по УВР
13	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Июнь-август 2024, 2025	Куратор программы
14	Обучение наставников	Август-сентябрь 2024,2025	Куратор программы
15	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Сентябрь 2024,2025	Куратор программы
16	Закрепление пар (наставник/наставляемый) распоряжением руководителя лица	Сентябрь 2024	Куратор программы
17	Утверждение программ наставничества	Сентябрь 2024	Куратор программы
18	Посещение уроков наставляемых наставниками, работа в рамках реализации индивидуальной программы наставничества	В течение всего периода	Заместитель директора по УВР.  Куратор программы
19	Обучающий семинар «Профдефициты, построение ИОМ на основе профдефицитов»	Ноябрь 2024	Куратор программы.  Наставники
20	Обучающий семинар «Анализ собственной педагогической деятельности»	Март 2025	Куратор программы.  Наставники
21	Месячник молодого педагога.(проведение открытых уроков, мероприятий)	Апрель	Куратор программы.  Наставники
22	Регулярные встречи наставника и наставляемого	В течение всего периода	Наставники
23	Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества	Май	Куратор программы
24	Проведение заключительного семинара по итогам учебного года	Май	Куратор программы

			Наставники
25	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества	Май	Куратор программы
26	Подведение итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.  Выдвижение участников Программы и их подготовка для участия в профессиональных конкурсах разного уровня	Июнь	Директор.  Заместитель директора по УВР.  Заместитель директора по ВР
27	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества	Июнь	Куратор программы
28	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Июнь	Куратор программы
29	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы	Июнь	Наставники, Куратор программы
30	Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах лица и организаций-партнеров	Июнь	Куратор программы
31	Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь	Куратор программы