

Утверждаю

Директор МБОУ «СОШ № 15  
пос. Штыково»

/ Г.А. Ожерельева



План мероприятий  
(«дорожная карта»)  
внедрения целевой модели наставничества  
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Средняя общеобразовательная школа № 15 пос. Штыково»  
Шкотовского муниципального района Приморского края  
на 2020-2024 годы

## 1. Основные положения.

Настоящая Целевая модель наставничества МБОУ «СОШ № 15 пос. Штыково» (далее – «школа»), осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы» и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

### Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации. Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации N Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

### 1.3. Нормативно правовые акты МБОУ «СОШ № 15 пос. Штыково»

Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ «СОШ № 15 пос. Штыково».

Программа воспитания МБОУ «СОШ № 15 пос. Штыково».

Положение о совете профилактики.

Положение об органах ученического самоуправления.

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. **Целью** также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся школы в возрасте от 11 до 18 лет.

### Задачи реализации целевой модели наставничества:

улучшение показателей организации в образовательной среде школы;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально

продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, 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 школы, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

## **2. Формы наставничества**

Форма наставничества — это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе используемых форм наставничества в МБОУ «СОШ № 15 пос. Штыково»:

- «ученик — ученик»
- «учитель — учитель»
- «учитель — ученик»

### **2.1. Форма наставничества «ученик — ученик»**

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

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 и сообщества благодарных выпускников.

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 получают 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 класса и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;

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

#### Портрет участников Наставник.

Активный обучающийся основного общего образования, 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.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся ниже по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями — например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Возможные варианты программы 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 «успевающий — неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
  - взаимодействие «лидер — пассивный», 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.
- 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 чувствосопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации). В школе реализуется через проектную деятельность, классные часы, внеурочную работу, подготовку к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство.

## **2.2. 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.

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 учебного заведения, 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 (новых) 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 получают 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;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- 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 развитой эмпатией.

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.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель — учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный учитель — молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы», 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 «педагог-новатор — консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник — неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

### **2.3 Форма наставничества «учитель — ученик»**

**Целью** такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

**Ожидаемые результаты** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

#### **Среди оцениваемых результатов:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
- рост интереса к обучению, снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных

секций;

- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;
- обучающиеся преодолевают вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### **Портрет участников**

**Наставник.** Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

### **Наставляемый:**

Вариант 1. Неуспевающий ученик. Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.

Вариант 2. Пассивный ученик. Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Вариант 3. Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

Вариант 4. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры,

он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.

### **3. Этапы программы**

#### Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне школы,
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

#### Этап 2. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

#### Этап 3. Формирование базы наставников

Главная задача этапа — поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся — активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;  
сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);  
успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;  
представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

#### Этап 4. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа — выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации.

#### Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Основная задача этапа — сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам



наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество — это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы

#### Этап 6. Организация хода наставнической программы

Главная задача данного этапа — закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре/группе включает:

встречу-знакомство,

пробную рабочую встречу,

встречу-планирование,

комплекс последовательных встреч,

итоговую встречу.

Результаты этапа: пара/группа достигли необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

#### Этап 7. Завершение программы наставничества

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла — вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

### **4. План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества**

**с 2020 до 2024 года**

<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь, 2020г.	Ожерельева Г.А. директор школы
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Ежегодно. Октябрь	Райх Т.Г. зам. директора по УР
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Ежегодно, Октябрь.	Райх Т.Г. зам. директора по УР

Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Ежегодно, Октябрь.	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества.
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Ежегодно, Октябрь.	Райх Т.Г., зам. директора по УР
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагог) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.	Ежегодно Октябрь.	Райх Т.Г. зам. директора по УР
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Ежегодно. Октябрь.	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Ежегодно. Октябрь.	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно. Октябрь.	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Ежегодно. Октябрь.	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Ежегодно. Октябрь.	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно. Октябрь.	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ежегодно. Октябрь.	Бабаш И.И., педагог-психолог
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ежегодно. Октябрь.	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества

Обучение наставников	Ежегодно. Октябрь. Ноябрь	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Ежегодно. Ноябрь	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Ежегодно. Ноябрь	Бабаш И.И., педагог-психолог
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ежегодно. Ноябрь	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар /групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ежегодно. Ноябрь	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Ежегодно. Декабрь	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Ежегодно. Декабрь	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Ежегодно. Декабрь	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Регулярные встречи наставника и наставляемого	Ежегодно. Январь - Апрель	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Ежегодно. Апрель	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Ежегодно. Май	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставничества	Ежегодно. Май	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Ежегодно. Май	Райх Т.Г. куратор Целевой модели

		наставничества
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Ежегодно. Май	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Ежегодно. Май	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации.	Ежегодно. Июнь	Мотина В.Л., техник-программист
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ежегодно. июнь	Райх Т.Г. куратор Целевой модели наставничества