

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
от «30» августа 2024 г.
протокол № 1

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора
МБОУ "Коношская В(С)Ш"
от «30» августа 2024 года № 143/О

ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
(с дорожной картой)
на 2024-2025 учебный год

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»;

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

-письмом Минпросвещения России № АЗ-1128/08/657 от 21.12.2021 г. «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в ОО»;

-распоряжением Министерства образования Архангельской области №483 от 22.03.2022 г. «О внедрении системы (целевой модели) наставничества по форме «учитель-учитель» в Архангельской области»;

-распоряжением Минпросвещения России № Р-145 от 25.12.2019 г. «Об утверждении методологии наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

-Уставом МБОУ «Коношская В(С)Ш».

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 развития образования, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее – педагоги) в МБОУ «Коношская В(С)Ш».

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МБОУ «Коношская В(С)Ш»;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- повышение мотивации к самостоятельному выбору векторов творческого развития, карьерному росту;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.

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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – административный работник образовательной организации, который отвечает за организацию Программы наставничества.

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

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.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

<i>Ответственный исполнитель</i>	<i>Направления деятельности</i>	<i>Сроки исполнения</i>
Директор	Утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества.	Август - сентябрь 2024 год

Куратор Программы	Разработка комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. Разработка целевой модели наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.	<i>В течение всего периода</i>
Наставники	Разработка и реализация индивидуальных планов развития. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель», «Учитель – ученик»	<i>В течение всего периода</i>
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	<i>В течение всего периода</i>

3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

<i>Этапы</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Результат</i>
Подготовка условий для запуска Программы	Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Информирование и выбор форм наставничества. Навнешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы	Дорожная карта реализации наставничества
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. Обучение наставников для работы с наставляемым	Заполненные анкеты в письменной свободной форме со всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. План обучения.
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора.	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация хода наставнической Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников,

		наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. Подведение итогов Программы	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников

4. КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В целевой модели наставничества выделяется три **главные роли**:

Куратор – административный работник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

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

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

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется куратором, а также руководителями школьных методических объединений, располагающих информацией о потребностях педагогов – будущих участников программы.

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

- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

База наставников формируется из педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей педагогов.

5. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Исходя из образовательных потребностей школы Программа предусматривает форму наставничества:

«Учитель – учитель»

Цель - совершенствование компетенций по организации и реализации деятельности педагога в условиях цифровой образовательной среды через активное внедрение в учебный процесс информационно– коммуникативных технологий

Задачи:

- выявить затруднения в профессиональной деятельности и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- повысить ИКТ-компетентность педагога и внедрить в образовательный процесс цифровые образовательные ресурсы и технологии электронного образования; □

– использовать информационные технологии во всех сферах образовательной деятельности (умение разрабатывать уроки, занятия с использованием информационных технологий, умение применять

– электронные дидактические и программные средства, владение способами и методами применения компьютерных технологий в работе);

– мотивировать педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Результат:

– активное использование ИКТ и цифровых образовательных ресурсов и как следствие повышения качества и эффективности образовательного процесса;

– повышение ИКТ-компетентности педагога по внедрению в образовательный процесс цифровых образовательных ресурсов и технологий электронного образования.

«Учитель — ученик»

Цель — раскрытие потенциала наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учёбе и улучшение образовательных результатов.

Задачи: помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных 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.

Результат: высокий уровень включённости наставляемого все социальные, культурные и образовательные процессы, что положительно влияет на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

<i>Форма</i>	<i>Цель</i>
«Учитель-учитель»	«Педагог-новатор - консервативный педагог" Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Учитель - ученик»	«Учитель — одарённый ученик». Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, организация совместной работы при подготовке к олимпиадам, конкурсам.

Механизм реализации «Учитель – учитель»

<i>Этапы реализации</i>	<i>Мероприятия</i>
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет Методический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар

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
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы

Механизм реализации «Учитель – ученик»

<i>Этапы реализации</i>	<i>Мероприятия</i>
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Анализ успеваемости. Участие в мероприятиях различного уровня. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ программы, эффективности реализации
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого.

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, 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.

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».

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. 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 (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода Программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль 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 форме наставничества.

ЭТАП 2

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества;
- динамику 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

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Проявление</i>		
		<i>Проявляется в полной мере 2 балла</i>	<i>Частично проявляет ся 1 балл</i>	<i>Не проявляется, 0 баллов</i>
Оценка Программ наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого, правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта профессиональные (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 и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

7. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение качества образования и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

8. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и 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. Организация и проведение методической декады наставничества на школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник+».
4. Ведение раздела «Целевая модель наставничества» на школьном сайте.
5. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
6. Представление к награждению государственными наградами и почетными званиями.

ДОРОЖНАЯ КАРТА
реализации программы наставничества
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Коношская В(С)Ш»
2024-2025 учебный год

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование мероприятий</i>	<i>Срок реализации</i>	<i>Ответственный исполнитель</i>	<i>Результат. Вид документа</i>
1	2	3	4	5
1. Нормативное правовое регулирование реализации (целевой модели) наставничества в МБОУ «Коношская В(С)Ш»				
1.1.	Утверждение состава проектной группы по внедрению целевой модели наставничества в 2024-2025 учебный год.	август 2024 г.	Телиус О. М.	Приказ ОО
1.2.	Назначение ответственного лица (куратора) за реализацию целевой модели наставничества в МБОУ «Коношская В(С)Ш»	август 2024 г.	Телиус О. М.	Приказ ОО
1.3.	Разработка, согласование и утверждение дорожной карты реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Коношская В(С)Ш»	август, сентябрь 2024 г.	Телиус О. М. Семенова О. С.	Дорожная карта, Приказ ОО
2. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества				
2.1	Информирование участников образовательных отношений о реализации целевой модели наставничества	сентябрь 2024 г.	Телиус О. М. Семенова О. С.	Информация на сайте школы
2.2	Формирование баз наставников на уровне школы	в течение всего периода реализации ЦМН	Семенова О. С.	Базы наставников, которые потенциально могут участвовать в программах наставничества
2.4	Формирование баз программ наставничества на уровне школы	в течение всего периода реализации ЦМН	Семенова О. С.	Базы эффективных программ наставничества,
2.5	Разработка программно-методических материалов на уровне школы, необходимых для реализации целевой модели наставничества	сентябрь -октябрь 2024	Семенова О. С.	Программно-методическое обеспечение реализации ЦМН
2.7	Популяризация ЦМН через СМИ, информационные ресурсы сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций - участников ЦМН	в течение всего периода реализации	Телиус О. М. Семенова О. С.	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией

		ЦМН		
3. Реализация целевой модели наставничества в МБОУ «Коношская В(С)Ш» в 2024-2025 учебном году				
3.1	Работа по созданию условий для работы по программе наставничества	октябрь-ноябрь 2024 г.	Телиус О. М. Семенова О. С.	Нормативное обеспечение Распорядительная документация Программно-методическое обеспечение Материально-техническое обеспечение Организации - партнеры
3.2	Формирование базы наставляемых в 2024 – 2025 учебном году	сентябрь 2024 г.	Семенова О. С.	База наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники
3.3	Формирование базы наставников для реализации ЦМН в 2024 – 2025 учебном году (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным на текущий учебный год перечнем запросов)	сентябрь 2024 г.	Семенова О. С.	База наставников для участия в программах наставничества в 2024 - 2025 учебном году, подходящая для конкретных программ и запросов наставляемых
3.4	Формирование наставнических пар или групп	сентябрь 2024 г.	Семенова О. С.	Сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программ
3.5	Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча-планирование; - совместная работа наставника и наставляемого (комплекс последовательных встреч) ; - итоговая встреча.	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	Семенова О. С.	Реализация программ наставничества
3.6	Завершение наставничества:	май 2025 г.	Семенова О. С.	Фиксация результатов и

	- подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; - проведение открытого публичного мероприятия.			организация комфортного выхода наставника и наставляемого из программы с перспективой продолжения цикла
4. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов				
4.1	Участие в тематических мероприятиях (фестивалях, форумах, конференциях наставников, конкурсах профессионального мастерства), нацеленных на популяризацию роли наставника	в течение всего периода реализации ЦМН	Семенова О. С.	Утвержден комплекс тематических мероприятий
5. Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества				
5.1	Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	декабрь 2024 г – май 2025 г.	Семенова О. С.	Сформированы данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества
5.2	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	декабрь 2024г – май 2025 г.	Семенова О. С.	Получены данные о процессе и реализации программ наставничества от участников программ и иных причастных к программам лиц
6. Мониторинг процесса реализации программ наставничества				
6.1	Оценка качества реализации программ наставничества	январь - май 2025 г.	Семенова О. С.	Оформлены и обобщены материалы
6.2	Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества	май 2025г.	Семенова О. С.	Оформлены и обобщены материалы
7. Координация и управление реализацией внедрения целевой модели наставничества				
7.1	Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества:			
7.1.1	на уровне школы: - контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;	С 1 сентября 2024г по май 2025г	Семенова О. С.	

	- контроль проведения программ наставничества.			
7.2	Координирование внедрения целевой модели наставничества			
7.2.1	На уровне школы	В течение всего периода внедрения ЦМН	Семенова О. С.	Обеспечение условий реализации ЦМН