Приложение №2

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА РЕЕСТРА НАСТАВНИКОВ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИОнастав-ника | Контак- тные данные для связи | Место работы/ учебы настав- ника | Основ ные компе- тенции настав ника | Важные для пpo- гpаммы дости- жения настав- ника15 | Инте- ресы настав- ника16 | Pecypc времени на программ у настав- ничества17 | Дата вхожде- ния в пpoг- pамму | ФИОнастав- ляемого (настав- ляемых) | Форма настав- ничества | Место работы/ учебы настав- ляемого | Дата завер шения пpoг- pаммы | Резуль- таты Пpoг- pаммы18 | Ссылка на кейс/ отзыв настав ника, размещенные насайте |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

 Приложение №3

Форма заявления кандидата в наставники

Директору

«Наименование ОО»

кандидата в наставники)

**З А В Л Е Н И Е**

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества «Наименование МОУ» на 202\_ -202\_учебный год.

Контакты кандидата: тел. E-mail: К заявлению прилагаю:

1. портфолио на листах
2. согласие родителей (законных представителей) (*для наставников- обучающихся*)

С Положением о наставничестве «Наименование ОО» ознакомлен(а). Дата написания заявления

« » 20 г. \_

Подпись Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

« » 20 г. \_ \_

Подпись Расшифровка подписи

**Приложение 4.**

**Формат портфолио наставника и куратора**

(для педагогов)

|  |  |
| --- | --- |
| фото | **ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО** |
| **Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:**(например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решениеконкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.) |
| **Образование:** наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)**Должность в настоящее время:****Профессиональный опыт, стаж работы:** краткое перечисление должностей и мест работы**Опыт работы наставником**: … лет |
| **Профессиональные достижения** | −Автор методических разработок (указать);−Победитель Конкурса … (название, номинация, год)– … |
| **Профразвитие по профилю наставнической деятельности** | – 2018 г. - дополнительная профессиональная программа «…» ( час.), город…;– … |
| **Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.** | * эксперт конкурса … г.;
* член рабочей группы по разработке … г.;
* член комиссии по … г.;
* член жюри конкурса … \_ г.;

- эксперт проекта … г.;– … |
| **Наиболее значимые публикации** | – …– … |
| **Наиболее значимые грамоты и благодарности** | * Благодарность … за (… г.);
* Почетная Грамота … за внедрение (… г.);
* Благодарственное письмо … за значительный вклад в (… г.);
 |

Приложение 5

**Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФакторыSWOT | **Позитивные** | **Негативные** |
| **Внутренние** | **Сильные стороны:*** Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;
* Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;
* У участников Программы (%) появилось желание более
 | **Слабые стороны:*** Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;
* Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);
* Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | активно участвовать в культурной жизни ОО;* У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования
* Наставляемые (%) после общения с наставником отмеча-ют прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;
* Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;
* Эффективная система мотивации участников Программы;
* Достаточность и понятность обучения наставников;
* Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;

– … | успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;* Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;
* Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;
* Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,
* Инфраструктура наставничества (материально-техническая, …) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;
* Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;
* Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;
* «Старение» педагогического корпуса ОО;

– … |
| **Внешние** | **Возможности:**−Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Департамента образования ЕАО;−Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;−Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;−Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;−Активное внедрение в РФ и ЕАО проектного управления;−… | **Угрозы:*** Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;
* Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;
* Миграционный отток квалифицированных педагогов из РК/МО;
* Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в ЕАО и в МО;
* Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);
* Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;

– … |

Приложение 6.

**Формы наставничества «работодатель (учитель) – ученик».**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФакторыSWOT | **Позитивные** | **Негативные** |
| **Внутренние** | **Сильные стороны:*** Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;
* Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества;
* Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и ОО, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества;
* Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки;
* Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Прог-рамме наставничества, обладают должным уровнем подготов-ки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе;
* Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве;
* У наставляемых-студентов (%) появилось желание посе- щать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях;
* У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего,
 | **Слабые стороны:*** Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;
* Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия;
* Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;
* Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества;
* Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях;
* Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;
* Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,
* Инфраструктура наставничества (материально-техническая,

…) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;* Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;
* Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками;
* У ОО нет наработанных связей с предприятиями- работодателями;
* Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества;

– … |
|  | возрос интерес к одной или нескольким профессиям;* У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;
* Повысилась успеваемость наставляемых (*значения*)
* Эффективная система мотивации участников Программы;
* Достаточность и понятность обучения наставников;
* Наработанные связи ОО с партнерами-работодателями;

– … |  |
| **Внешние** | **Возможности:**−Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Департамента образования ЕАО;−Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества;−Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;−Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;−Активное внедрение в РФ и ЕАО проектного управления;−… | **Угрозы:*** Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;
* Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОО;
* Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в ЕАОи в МО;
* Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);
* Миграционный отток трудоспособного населения из РК/МО;
* Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;

– … |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | возрос интерес к одной или нескольким профессиям;* У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;
* Повысилась успеваемость наставляемых (*значения*)
* Эффективная система мотивации участников Программы;
* Достаточность и понятность обучения наставников;
* Наработанные связи ОО с партнерами-работодателями;

– … |  |
| **Внешние** | **Возможности:**−Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Департамента образования ЕАО;−Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества;−Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;−Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;−Активное внедрение в РФ и ЕАО проектного управления;−… | **Угрозы:*** Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;
* Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОО;
* Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в ЕАОи в МО;
* Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);
* Миграционный отток трудоспособного населения из РК/МО;
* Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;

– … |

Приложение7.

**1.2. Оценка Программы наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Оцените реализацию программы в баллах, где 1- минимальный балл, 10 - максимальный |
| 1. Актуальность Программы наставничества |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |
| 2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения вобразовательной организации |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |
| 3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены спланируемыми результатами |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |
| 4. Практическая значимость наставни-ческого взаимодействия для личности наставляемого |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |
| 5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным вМетодологии (целевой модели) |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |
| 6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |
| 7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |
| 10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиваниювзаимодействия наставника и наставляемого |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |
| 11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |
| 12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность полученияучастником апробации исчерпывающего ответа на вопрос) |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |
| 13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным,методическим, информационным и др.) |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |

 Приложение8.

**Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель**: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Ф.И.О. и должность наставника Срок осуществления плана: с « » 20 г. по « » 20 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат**35 | **Фактический результат**36 | **Оценка****наставника** |
| **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определенияприоритетных направлений профессионального развития |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессиональногоразвития |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональныхтрудностей с учетом тем мероприятий раздела 2. |  | Разработаны меры преодоленияпрофессиональных трудностей |  |  |
| **Раздел 2. Вхождение в должность**37 |
| 2.1. | Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др. |  | Осуществлено знакомство с особен- ностями и направлениями работы ОО в области …, изучена Программаразвития ОО |  |  |
| 2.2. | Изучить помещения ОО (основные помещения, правилапользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр. |  | Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, … |  |  |
| 2.3. | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог- психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр. |  | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направлениявзаимодействия и сотрудничества |  |  |
| 2.4. | Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО |  | Хорошая ориентация по сайту, на стра- ницах ОО в соцсетях «..» и «…», изуче- ны правила размещения информации вИнтернете |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.5. | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимисяи пр.) |  | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения |
| 2.6. | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей |  | Соблюдаются правила безопасностипри выполнении должностных обязанностей |
| 2.7. | Изучить методику построения результативного учебного процесса |  | и | организации |  | Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основыфинансовой грамотности» |
| 2.8. | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности |  | Изучены и внедрены методы анализапланов деятельности педагога, применяемых методов обучения… |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника**38 |
| 3.1. | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*39 |  | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются приподготовке к занятиям |
| 3.2. | Освоить эффективные подходы деятельности педагога | к |  | планированию |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога,как SMART-целеполагание, … |
| 3.3. | Познакомиться с успешным опытом организациивнеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся |  | Изучен успешный опыт организациитаких мероприятий, как фестиваль про- ектов, тематические экскурсии, КВН … |
| 3.4. | Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочнуюдеятельность) |  | Совместно с наставником подготов- лены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями(*перечислить*) |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.5. | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельностьпедагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.) |  | Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение…, … |  |  |
| 3.6. | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока;методрекомендаций по … и пр.) |  | Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине«Основы финансовой грамотности» |  |  |
| 3.7. | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО |  | Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена рольпедагога |  |  |
| 3.8. | Изучить перечень и порядок предоставления платныхобразовательных услуг в ОО |  | Документы изучены |  |  |
| 3.9. | Перенять опыт оформления документации (перечень,шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога |  | По формату подготовлены … |  |  |
| 3.10 | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития) |  | На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год(стажировка в …) |  |  |
| 3.11 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами ипр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования |  | Усвоен алгоритм эффективного пове- дения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе уча- щихся и способов их профилактики |  |  |
| 3.12 | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности |  | Изучена практика разработки и внедрения игр по повышениюфинансовой грамотности |  |  |
| 3.13 | Подготовить публикацию…/конкурсную документацию… |  | Подготовлена к публикации статья«…» |  |  |
| 3.14 | … |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника « » 20 г. | Подпись наставляемого сотрудника «\_ » 20 г. |

Приложение 9

**Формы наставничества: «Работодатель - ученик»,**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Работодатель – ученик». **Ролевая модель**: «работодатель-будущий сотрудник».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого Ф.И.О. и должность наставника Срок осуществления плана: с « » 20 г. по « » 20 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый****результат** | **Фактический****результат** | **Оценка****наставника** |
| **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессиональногоразвития |  | Определен перечень дефицитных компетен- ций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей сучетом тем мероприятий раздела 2. |  | Разработаны меры преодоления трудностей |  |  |
| **Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента** |
| 2.1. | Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его |  | На основе метода … осуществлена оценкаличностного и профессионального потенциала |  |  |
| 2.2. | Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целепостановка, … |  |  |
| 2.3 | Разработать ученический проект предпринимательства в области… |  | Разработан проект предпринимательства«…», который можно внедрить в деятельность (название предприятия-партнера) |  |  |
| 2.4. | Развить/сформировать коммуникативные компетенции |  | Сформированы способности публичнойпрезен-тации разработки на примере проекта в области предпринимательства |  |  |
| 2.5. | Повысить успеваемость по дисциплинам «…», «…» |  | Получены четвертные и годовая оценки нениже «4» |  |  |
| 2.6. | Пройти профориентационную программу по… |  | Пройдены профориентационные тесты,профессиональные пробы по … |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.7. | Посещать кружок…/секцию по… |  | Изготовлена опытная модель… для проектапредпринимательства/ получен первый юношеский разряд по … |  |  |
| 2.8. | Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера) |  | Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия-партнера) в рамках экскурсий,проведенных наставником/ в рамках практики-стажировки40 |  |  |
| 2.9. | Войти в резерв на замещение вакантной должности«…»41 на (название предприятия-партнера) |  | Включен (на) в резерв на замещение вакантной должности «…» |  |  |
| 2.10. | Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-партнера) |  |  |  |  |
| 2.11 | … |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника « » 20 г. | Подпись наставляемого обучающегося«\_ » 20 г. |

Приложение 10.

* + - 1. **КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ НАСТАВНИКА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятие | Сроки | Ответственный |
| Анализ потребностей в развитии наставников(разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.) | До …202.. | Куратор |
| Организация и проведение вводногосовещания с наставниками | Даты(от – до) | Куратор |
| Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обуче-ние в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками | До …202.. | Директор ОО |
| Организация профразвития наставников, проведение обучения:* по программе повышения квалификации

«…» на базе …;* в рамках стажировки на базе «…»
 | До …202.примерные датыпримерные даты | КураторОрганизация, проводящая обучение Принимающаяорганизация |
| Организация и проведение совещания снаставниками по итогам обучения | До …202.. | Куратор |
| … |  |  |
| Оценка уровня удовлетворенностинаставников работой Школы наставника | До …202.. | Куратор |
| Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложенийпо коррективам Программу наставничества ОО на следующий год | До …202.. | Куратор |
| … |  |  |