

Описание модели с анализом результативности практики наставничества

№ п/п	Описание практики	Комментарий по заполнению
1.	Название реализуемой модели / практики	«Наставничество как инструмент самообучающейся организации»
2.	Целевая аудитория	<p>Куратор – заместитель директора (методист), который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.</p> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Наставники</div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: 30%; text-align: center;"> <p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: 30%; text-align: center;"> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: 30%; text-align: center;"> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией.</p> </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Наставляемые</div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; width: 40%; text-align: center;"> <p>Молодой специалист</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; width: 40%; text-align: center;"> <p>Педагог</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: 45%; text-align: center;"> <p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: 45%; text-align: center;"> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> </div> </div> </div> </div>

3.	Решаемая проблема	Обеспечение непрерывного профессионального развития молодых специалистов для достижения профессиональных компетенций через обмен значимого и личного опыта наставников, систему смыслов и ценностей
4.	Предмет наставничества	Мы выдвигаем на первый план задачу развивать у молодых педагогов не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, т.е. метакомпетенцию.
5.	Описание модели / практики / «дорожная карта» внедрения	<p>Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. 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 образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p> <p>Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:</p> <ul style="list-style-type: none"> • способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; • развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; • ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; • прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; • ускорить процесс профессионального становления педагога; • сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического). 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 потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-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 и профессии.

		специалиста.						
6.	Внутренние локальные нормативные документы	<p>Перечень внутренних локальных нормативных документов организации, связанных с реализацией данной модели:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проект «Наставничество как инструмент самообучающейся организации»; • положение о наставничестве, • приказ о формировании наставнических пар/групп, • персонализированные программы наставничества; • материалы, подтверждающие положительную динамику развития наставляемого (выступления наставляемых в виртуальном методическом кабинете, галерея достижений молодых педагогов на сайте школы) 						
7.	Количественные и качественные показатели	<p style="text-align: center;">Количественные и качественные показатели, достигнутые в результате реализации практики</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>показатели, охват (по плану)</th> <th>результаты (по факту)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Доля молодых педагогов, привлеченных к инновационной деятельности (85%);</td> <td> <p>Охват молодыми педагогами – 7 педагогов.</p> <p>Молодые педагоги принимают участие в инновационной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участники школьных, городских и региональных мероприятий; • профессиональных конкурсов (Педагог года – 2023 в номинации «Педагогически дебют»); • организаторы многих проектов на всероссийском уровне, в том числе с всероссийским обществом «Знание», организации лекций онлайн контрольной «Выходи решать», • кураторы межмуниципального фестиваля «Педагогическая находка» </td> </tr> <tr> <td>Рост удовлетворенности молодых специалистов своей профессиональной деятельностью по результатам</td> <td> <p>Диагностика проходит в начале и конце года. На конец 2023 – 2024 учебного года 100% молодых специалистов удовлетворены своей профессиональной деятельностью и готовы развиваться в профессии.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	показатели, охват (по плану)	результаты (по факту)	Доля молодых педагогов, привлеченных к инновационной деятельности (85%);	<p>Охват молодыми педагогами – 7 педагогов.</p> <p>Молодые педагоги принимают участие в инновационной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участники школьных, городских и региональных мероприятий; • профессиональных конкурсов (Педагог года – 2023 в номинации «Педагогически дебют»); • организаторы многих проектов на всероссийском уровне, в том числе с всероссийским обществом «Знание», организации лекций онлайн контрольной «Выходи решать», • кураторы межмуниципального фестиваля «Педагогическая находка» 	Рост удовлетворенности молодых специалистов своей профессиональной деятельностью по результатам	<p>Диагностика проходит в начале и конце года. На конец 2023 – 2024 учебного года 100% молодых специалистов удовлетворены своей профессиональной деятельностью и готовы развиваться в профессии.</p>
показатели, охват (по плану)	результаты (по факту)							
Доля молодых педагогов, привлеченных к инновационной деятельности (85%);	<p>Охват молодыми педагогами – 7 педагогов.</p> <p>Молодые педагоги принимают участие в инновационной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участники школьных, городских и региональных мероприятий; • профессиональных конкурсов (Педагог года – 2023 в номинации «Педагогически дебют»); • организаторы многих проектов на всероссийском уровне, в том числе с всероссийским обществом «Знание», организации лекций онлайн контрольной «Выходи решать», • кураторы межмуниципального фестиваля «Педагогическая находка» 							
Рост удовлетворенности молодых специалистов своей профессиональной деятельностью по результатам	<p>Диагностика проходит в начале и конце года. На конец 2023 – 2024 учебного года 100% молодых специалистов удовлетворены своей профессиональной деятельностью и готовы развиваться в профессии.</p>							

		<p>анкетирования (95%);</p>	
		<p>Рост числа аттестованных молодых педагогов за 3 года (85%);</p> <p>Доля участия молодых педагогов в конкурсах, семинарах, фестивалях педагогического мастерства (до 80%);</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Из 7 молодых педагогов 2 педагога в проекте -2 года. 2 педагога аттестованы на первую квалификационную категорию, 2 педагога готовятся пройти аттестацию, 3 педагога – участники диагностики профессиональных компетенций, 2 педагога показали высокий результат по итогам диагностики. • Участие в городском конкурсе «Педагог года - 2023» (Москвичева Е.А., победитель в номинации «Педагогический дебют», участник окружного конкурса «Педагог года Югры – 2024»), • Участие в диагностике педагогических компетенций (3 педагога), • Участие в проекте «Учитель – мастер» (1 педагог) • Участие в качестве модераторов, спикеров в межмуниципальном фестивале педагогических идей «Педагогическая находка» (5 педагогов) • Участие в городских семинарах, проведение семинаров в рамках ГМО, участие в школьных семинарах (5 педагогов)
		<p>Доля педагогов (молодых педагогов) повышающих уровень профессиональных, метапредметных компетенций</p>	<p>Обучение молодых педагогов в 2023-2024 году составило -5 педагогов (100%);</p>

Реализация модели наставничества по форме взаимодействия «учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Использование базы наставников.
Обучение наставников.	. Организация школы наставников
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч - обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	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.

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях,

		<p>осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.</p> <p>Среди механизмов и инструментов наставничества выделим проведение самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого, которая поможет</p> <ul style="list-style-type: none"> • выявлению сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям; • определению приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого; • формулировке приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице. <p>Также организуются мероприятия «Колесо баланса», совместные встречи «Ты мне, я тебе» и др.</p> <p>По завершении наставнической программы наставник и наставляемый представляют результаты взаимодействия: общий проект, образовательные результаты, итоги компетентностного / квалификационного тестирования, будущую образовательную траекторию, результаты краткосрочной практики на производстве, рекомендательные письма.</p> <p>Ключевые контрольные точки и этапы внедрения</p> <p>1 этап – адаптационный (до 3 месяцев)</p> <p>. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю — предварительная работа с ним. Молодой учитель нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на требования к организации образовательной деятельности; • требования к ведению школьной документации; • формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся. <p>На данном этапе с молодым учителем работают администрация школы, руководители методических</p>
--	--	--

объединений, педагоги-наставники, педагог-психолог, методист, социальный педагог. Они составляют план профессионального становления молодого специалиста, определяют круг его обязанностей и полномочий, проводят анкетирование (приложение 2), по результатам которого выработывают программу адаптации. Для дальнейшей более эффективной работы молодому специалисту предлагают различные рекомендации и памятки, которые предварительно обсуждают педагог-наставник, педагог-психолог, методист школы.

2 этап - основной проектировочный (от 1 года до 1,5 лет)

На этом этапе наставник при поддержке педагога-психолога и с учетом его рекомендаций выполняет следующее:

- определяет вместе с молодым педагогом тему самообразования;
- планирует методическую работу;
- разрабатывает персонализированную программу ;
- подбирает формы и методы обучения молодого специалиста;
- помогает выстроить программу самосовершенствования;
- корректирует профессиональные умения молодого учителя.

Молодой специалист выработывает индивидуальный стиль деятельности, оформляет портфолио.

На данном этапе большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Нелегко научиться искусству первой реакции, общению с учениками, терпению. При любых обстоятельствах преподаватель не должен повышать голос, терять лицо. Успех молодого учителя нередко зависит от «пустяков» — одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Как очень удачно сказал А.С. Макаренко: «Для меня... такие “пустяки” стали решающими: как стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть». Подготовки, полученной в вузе, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков, поэтому желательно использовать проектную деятельность.

3 этап - контрольно-оценочный (до 6 месяцев)

На этом этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого специалиста, определяет степень его готовности (в том числе и психологической) к выполнению своих функциональных обязанностей. Кроме того, наставник анализирует проблемы и трудности, с которыми столкнулся молодой специалист (как профессиональные, так и личностные), помогает выработать способы их преодоления, а также намечает пути развития творческого потенциала молодого

		<p>Доля педагогов, мотивированных к инновационной деятельности, к работе в рамках программы наставничества (до 80%)</p>	<p>В рамках диагностики выявлено 100% готовность участия молодых педагогов в инновационной деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> • В рамках программы наставничества и деятельности региональной стажировочной площадки по формированию и оценке функциональной грамотности 4 молодых педагога приняли участие в стажировке с МБДОУ «Детский сад №21», МБДОУ «Детский сад «Антошка»; • Участие в ведущих проектах образовательной организации «Профильный класс «ЛУКОЙЛ»(5 педагогов), «Точка роста» (1 педагог), «Академия развития» (2 педагога), «Движение первых» (1 педагог).
		<p>Увеличение количества соглашений, договоров с образовательными организациями, предприятиями</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ООО «Урайнефтегаз» (в рамках проекта «Профильный класс ЛУКОЙЛ») • Образовательные организации города (МБОУ СОШ №12, МБОУ СОШ №4, МБОУ Гимназия имени А.И.Яковлева в рамках проекта «Точка роста», МБДОУ «Детский сад №21», МБОУ «Детский сад №7 «Антошка» (в рамках региональной стажировочной площадки по формированию и оценке функциональной грамотности)
<p>Экономический эффект от реализации модели можно оценить по показателям: - снижение затрат на обучение (поскольку обучение молодых педагогов проходит в том числе в рамках передачи опыта наставников, участия в обучающих</p>			

		<p>семинарах, вебинарах, можно сэкономить до 7000р на каждого педагога);</p> <ul style="list-style-type: none"> - рост вовлеченности педагогов (участие 5 педагогов в мероприятиях различного уровня – 90-100%); - качественный рост успеваемости и увеличение количества участников (обучающихся) в различных мероприятиях и конкурсах; (качество обучения до 60%) - рост педагогов, прошедших аттестацию и диагностику профессиональных компетенций (3 педагога – 60%); - рост числа собственных профессиональных работ: статье, исследований, методических практик молодого специалиста. 												
8.	Результативность модели / практики	<p>Целевые показатели модели</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Результативность</th> <th>Целевые показатели</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Измеримое улучшение показателей обучающихся, педагогов в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;</td> <td>Доля молодых педагогов, привлеченных к инновационной деятельности (85%);</td> </tr> <tr> <td>Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;</td> <td>Рост удовлетворенности молодых специалистов своей профессиональной деятельностью по результатам анкетирования (95%);</td> </tr> <tr> <td>Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и персонализированных программ;</td> <td>Рост числа аттестованных молодых педагогов (85%); Доля участия молодых педагогов в конкурсах, семинарах, фестивалях педагогического мастерства (до 80%);</td> </tr> <tr> <td>измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;</td> <td>Доля педагогов (молодых педагогов) повышающих уровень профессиональных, метапредметных компетенций</td> </tr> <tr> <td>Повышение мотивации к инновационной деятельности, к обучению, саморазвитию</td> <td>Доля педагогов, мотивированных к инновационной деятельности, к работе в</td> </tr> </tbody> </table>	Результативность	Целевые показатели	Измеримое улучшение показателей обучающихся, педагогов в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;	Доля молодых педагогов, привлеченных к инновационной деятельности (85%);	Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;	Рост удовлетворенности молодых специалистов своей профессиональной деятельностью по результатам анкетирования (95%);	Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и персонализированных программ;	Рост числа аттестованных молодых педагогов (85%); Доля участия молодых педагогов в конкурсах, семинарах, фестивалях педагогического мастерства (до 80%);	измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;	Доля педагогов (молодых педагогов) повышающих уровень профессиональных, метапредметных компетенций	Повышение мотивации к инновационной деятельности, к обучению, саморазвитию	Доля педагогов, мотивированных к инновационной деятельности, к работе в
Результативность	Целевые показатели													
Измеримое улучшение показателей обучающихся, педагогов в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;	Доля молодых педагогов, привлеченных к инновационной деятельности (85%);													
Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;	Рост удовлетворенности молодых специалистов своей профессиональной деятельностью по результатам анкетирования (95%);													
Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и персонализированных программ;	Рост числа аттестованных молодых педагогов (85%); Доля участия молодых педагогов в конкурсах, семинарах, фестивалях педагогического мастерства (до 80%);													
измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;	Доля педагогов (молодых педагогов) повышающих уровень профессиональных, метапредметных компетенций													
Повышение мотивации к инновационной деятельности, к обучению, саморазвитию	Доля педагогов, мотивированных к инновационной деятельности, к работе в													

		в рамках самообучающейся организации	рамках программы наставничества (до 80%)
		привлечение социальных партнеров образовательных организаций, предприятий для повышения показателей эффективности саморазвития обучающихся и педагогов	Увеличение количества соглашений, договоров с образовательными организациями, предприятиями (ежегодно с ООО «Урайнефтегаз», с образовательными организациями города 3-4 договора)
9.	Использованные ресурсы	<p>1. Создание кадровых условий. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Имеется база наставников и база наставляемых МБОУ СОШ №6, которая ежегодно пополняется (в формате Excel). 3 педагога – наставника внесены в единую информационную базу на iго86.ru. Перед составлением наставнических пар наставники проходят анкетирование 8 наиболее профессиональных педагогов, способных выполнять миссию наставника При этом: – обучено 3 наставника (на базе ИРО через программу «Наставнический модуль проекта ЛРОС, на базе Академии Минпросвещения России); – организовано посттренинговое сопровождение наставников в формате «Школы наставников»; - сформирована база наставляемых, в которую вошли 7 молодых педагогов (4 педагога выпускники школы №6);</p> <p>2. создание психолого – педагогических условий С 2019 года в рамках программы ведется мониторинг изучения мотивации педагогических работников (диаграмма 1,2), который показал причины низкой мотивации педагогов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Низкая мотивация педагогических работников к изменениям и вовлеченности в модель наставничества 2. Профессионально – личностное выгорание педагогов 3. Инертность образовательной системы и особые потребности обучающихся <p style="text-align: center;">Мотивация педагогических работников (в%)</p>	

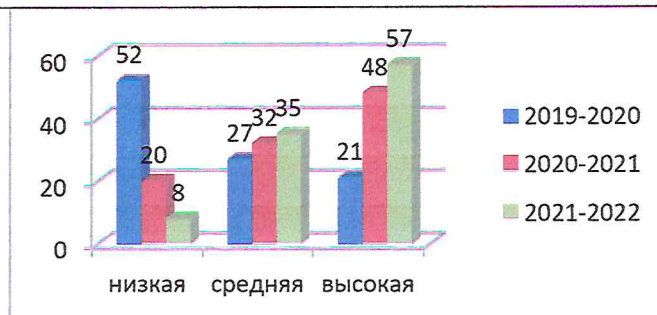
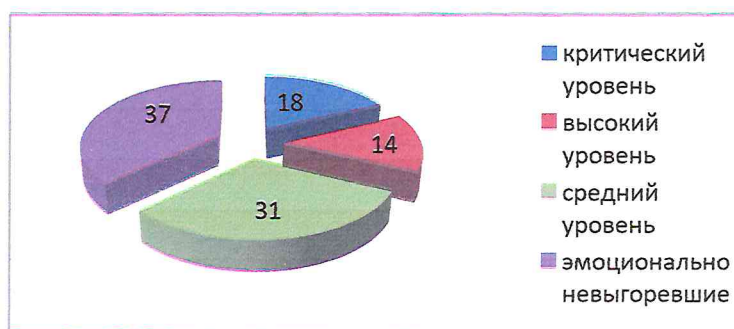


Диаграмма 2

Процент педагогов с различным уровнем развития синдрома эмоционального выгорания



Для минимизации причин низкой мотивации и развития синдрома эмоционального выгорания реализуется модель «**Реверсивное наставничество**», где наставниками выступают молодые педагоги, ранее принимающие участие в модели «Опытный учитель – молодой учитель». Сформированы 2 наставнические пары, которые отражены в приказе.

3. Организационные и методические условия

1. Каждая наставническая пара/группа оснащена компьютером, оргтехникой, канцелярскими наборами
2. Каждая наставническая пара/группа оснащена методической литературой, диагностическими картами для проведения диагностирования
3. Для реализации модели наставничества используются кабинеты закрепленные за педагогами, актовый зал, психологический кабинет для проведения методических и тренинговых мероприятий, материалы педагогов размещаются в виртуальном кабинете на сайте школы.
4. В 2024 – 2025 учебном году организована стажировка молодых педагогов по формированию и оценке функциональной грамотности в рамках региональной стажировочной площадки по формированию и оценки функциональной грамотности, которой является МБОУ СОШ №6 с 2022 года.

10. Условия для реализации модели / практики

Для эффективной реализации модели организуется взаимодействие с организациями:

- ООО «Урайнефтегаз» (в рамках проекта

	наставничества	<p>«Профильный класс ЛУКОЙЛ»)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Образовательными организациями города (МБОУ СОШ №12, МБОУ СОШ №4, МБОУ Гимназия имени А.И. Яковлева в рамках проекта «Точка роста», МБДОУ «Детский сад №21», МБОУ «Детский сад №7 «Антошка» (в рамках региональной стажировочной площадки по формированию и оценке функциональной грамотности) • Управлением образования города администрации города Урай • АУ ДПО ХМАО – Югры «Институт развития образования» • Образовательные организации г. Нягани, г. Советского, Кондинского района.
11.	Возможность тиражирования модели / практики	<p>Для тиражирования модели наставничества мы использовали вариант алгоритмизации, т.е мы описали порядок использования и внедрения форм наставничества поэтапно, что подвергается измерению, анализу, корректировке, улучшению, а также мы использовали «кейсовое» методическое обеспечение при тиражировании опыта. Это продукты, описывающие новый (тиражируемый) опыт «как он есть», такие как мероприятия по обучению наставников, итоговое мероприятие по наставничеству с обобщением опыта, имеющее потенциал усиления образовательного процесса в целом. Осмысление потенциала события любого уровня сложности (тематического периода, урока, этапа занятия, управленческой задачи), его схематизация моделируют идеальный объект результативной практики, что позволяет внести изменения в исходную норму (внутри события).</p> <p>Возможность масштабирования модели наставничества и менторства мы видим через:</p> <ul style="list-style-type: none"> - расширение информационного охвата обучающихся и педагогов, в первую очередь в МБОУ СОШ №6 (организация семинаров, мастер – классов), обобщение опыта в рамках ШМО, ГМО, ПОС; - описание опыта работы наставников, размещение на образовательных сайтах; - активное поощрение наставников, в том числе в рамках организации конкурсов; - вовлечение в проект педагогическое сообщество города, наставников предприятий, сообщества обучающихся в рамках Дня открытых дверей и др. мероприятий, направленный на реализацию модели наставничества и менторства.
12.	Время, в течение которого модель / практика наставничества	Реализация модели – 3 года (36 месяцев)

	реализуется	
13.	Зрелость модели / практики	стабилизация – модель / практика используется в регулярной деятельности более 6 месяцев.

05.10.2024 г.

(дата)

Заместитель директора по УВР

(должность участника Конкурса)



(подпись)

Фадеева Е.А.

(фамилия, имя, отчество, последнее при наличии у участника Конкурса)

05.10.2024 г.

(дата)

Директор

(должность руководителя организации, представителя руководителя)



Корзан Е.С.

(фамилия, имя, отчество, последнее при наличии у руководителя организации/ представителя руководителя)