



**СОКИНА
ЛЮБОВЬ АЛЕКСАНДРОВНА
ГБОУ СОШ № 31**

**Тема проекта
«Раскрытие потенциала личности
обучающихся через включение их
в работу клуба наставничества»**



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа №31 с углубленным изучением английского языка
Василеостровского района Санкт-Петербурга

**РАЙОННЫЙ ФЕСТИВАЛЬ – КОНКУРС ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИДЕЙ И ПРОЕКТОВ
«ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ БУДУЩЕГО»**

Тема: «Раскрытие потенциала личности обучающихся
через включение их в работу клуба наставничества»



Автор

Сокина Любовь Александровна

Должность: учитель информатики,
классный руководитель

Телефон: 8-921-559-66-14

Санкт-Петербург

2022 год

Пояснительная записка

"Никакие знания не передаются иначе как от человека к человеку, за каждым успешным человеком в любой сфере всегда стоит наставник. Люди, которые через наставничество передают другим свои знания и навыки в рабочих профессиях, в науке, в управлении вызывают уважение. Наставничество не решается административным путем, наставничество – это когда человек вкладывает душу, делится секретами профессии, которые позволили ему самому быть лучшим".

Сергей Кириенко

В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности. В соответствии с целевыми показателями национального проекта «Образование», к концу 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и шефства, что позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь цели проекта в части воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Сегодня наставничество выходит на новый уровень, и к классическому, почти советскому типу «лучшие ученики помогают отстающим», добавляются перспективные направления:

- развитие талантов;
- профориентация;
- профессиональная подготовка;
- учебная мотивация;
- поддержка в инклюзивном образовании;
- реализация индивидуальных образовательных маршрутов

В помощь педагогической общественности Министерством просвещения РФ разработаны «Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (Письмо министерства просвещения «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01. 2020 года № МР-42/02). В методических рекомендациях, в частности, «наставничество» определяется как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве». К рассмотрению и использованию в работе предлагаются пять форм наставничества, включающие всевозможные вариации наставничества, в зависимости от условий реализации программы наставничества:

- «ученик-ученик»;
- «учитель-учитель»;
- «студент-ученик»;
- «работодатель-ученик»;
- «работодатель-студент».

Каждая из перечисленных форм направлена на решение определенного ряда задач и проблем с использованием единой методологии наставничества. Я рассматриваю опыт организации наставничества «ученик-ученик», в рамках создания клуба наставничества «Точка развития». Наставничество по формуле «ученик-ученик» — это, в первую очередь, добровольный вид деятельности. Включаются в эту деятельность социально активные обучающиеся. Ученик-наставник – это ребенок, обладающий сформированным комплексом личностных качеств: уверенность в себе, трудолюбие, коммуникабельность, толерантность, ответственность, лидер в группе (классе), имеет высокие достижения в учебе, в творческой деятельности и т.д. Это ученик, обладающий достаточным социальным интеллектом. И, самое главное, имеющий большое желание помогать своим товарищам. Все мы хорошо понимаем, что дело будет спориться, если у участников деятельности есть желание этим заниматься. Наставник в модели «ученик-ученик» не определяется педагогом, а неформально выбирается группой обучающихся.

Наставник — это не учитель, не родитель, не психолог, не коуч, это любой значимый человек, на опыт которого ребенок может и хочет опираться. Различные методы работы наставника имеют широкое распространение как в зарубежной практике, так и в Российской Федерации и считаются эффективной кадровой технологией, позволяющей в кратчайшие сроки обеспечить передачу знаний и навыков от опытного сотрудника к менее опытному, в нашем случае – к школьникам, т.е. наставниками и наставляемыми являются сами учащиеся.



Тематическое направление клуба

Духовно-нравственное воспитание.

Тема воспитательного мероприятия (Актуальность)

Единственный разумный способ обучать людей – это подавать им пример.

Альберт Эйнштейн

Само понятие «наставничество» не ново, но с каждым годом оно обретает всё новые и новые формы реализации. Для нас всегда наставником был учитель, педагог, родители – взрослые люди. А ведь наставник в самом общем смысле – это человек, передающий свой опыт и навыки, способствующий тем самым раскрытию потенциала другого человека. И это не обязательно должен быть взрослый.

Сегодня возрождение наставничества - апробация модели наставничества в рамках национального проекта «Образование» - является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития образовательной организации.

В истории есть много примеров выдающегося наставничества. Принято считать, что первым известным наставником был Ментор — воспитатель сына Одиссея. Это имя стало нарицательным. В то время говорили, что наставник — это скульптор душ.

Работая в школе не первый год, я понимаю, что подход к современному поколению нужно искать не только в изменениях форм и методов обучения, но и во включении в работу системы наставничества в разных её формах. От наставника зависит многое: он может внести большой вклад в развитие личности. Кроме этого, в наставничестве очень важно взаимодействие, психологическое совпадение для эффективной совместной деятельности. А кто в современном мире имеет наибольшее влияние на обучающихся? Конечно же, одноклассники или ребята из других классов – те же ученики, находящиеся на более высокой ступени образования и обладающие организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Имея опыт работы с детьми не только в общеобразовательной организации, но и в сфере дополнительного образования, а также в рамках деятельности детских и молодежных общественных объединений, я хотела бы продолжить презентацию формы наставничества «ученик-ученик», то есть, когда дети учат детей и являются примером для подражания, уже с позиции практики: механизма реализации данной формы наставничества.

Именно поэтому и было принято решение о создании клуба «Точка развития».

Точка развития – это:

- Дружба
- Развитие
- Вдохновение
- Мастер-классы
- Клубные встречи и чаепития
- Конкурсы и фестивали
- Арт-терапия
- Взаимоподдержка и взаимовыручка
- Творческие мастерские
- Обмен информацией и новыми идеями
- Пространство для творчества и воображения

И много другое



В клуб вошли обучающиеся 1-х и 10-х классов. С данными классами уже не первый год я участвую в городском образовательном проекте «Большая регата». Роли наставников выполняют сами ребята, а я как учитель являюсь координатором процесса. Программа нашего клуба имеет разные вариации и формы: «ученик – ученик», «ученик-учитель», «отличник – двоечник», «лидер – тихоня», «равный – равному».

В своей работе мы руководствуемся следующими принципами:

- добровольность
- гуманность
- соблюдение прав
- ответственность
- желание помочь
- взаимопонимание
- способность видеть личность



Определенные умения сложно развить самостоятельно, особенно если они связаны с soft-skills. Наставничество в этом очень выручает и ребята, кроме всего прочего, знакомятся с миром новых для себя компетенций 21 века – 4К. По словам Сократа, главное — чтобы наставник «пробудил душевные силы ученика».

Встречи клуба происходят один раз в неделю. Ребята учат друг друга всему, чему учатся сами. Рисуют, поют, играют на инструментах, читают стихи, танцуют, занимаются спортом, играют в настольные игры, в том числе шахматы, программируют. У нас в клубе можно научиться всему. Главное – быть открытым ко всему новому.

Этапы нашего наставничества:

- «Я расскажу – ты послушай!»
- «Я покажу – ты посмотри!»
- «Сделаем вместе!»
- «Сделай сам – я подскажу!»
- «Сделай сам и расскажи, что сделал!»



Целевая аудитория воспитательного мероприятия (с указанием возраста/класса)

В клуб вошли обучающиеся 1-х и 10-х классов. При этом, не только старшие обучающиеся являются наставниками. Роли меняются.

К наставникам различных уровней предъявляются высокие требования к личностным компетенциям:

- Гибкость мышления
- Критичность мышления
- Коммуникативные способности
- Толерантность
- Эмпатия
- Рефлексия
- Эмоциональная устойчивость



Формирование пар/групп наставник-наставляемый(е) происходит по одной из трех схем, в зависимости от конкретной ситуации в образовательном учреждении:

- назначение сверху (куратор закрепляет за определенным наставляемым наставника), что не рекомендуется, если цели выходят за пределы задач адаптации / улучшения образовательных результатов;

- дистанционное анкетирование (наставники заполняют анкеты, посвященные их возможностям, наставляемые – их проблемам), по результатам куратор составляет пары.

- групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках / проблемах. Может производиться в формате Mentor Match («быстрые встречи» с чередованием наставляемых, которые переходят от одного наставника к другому). По окончании встречи наставники и наставляемые изъявляют желание составить с кем-то наставническую пару, при совпадении желаний пара организовывается.



Наставник:

- активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления;
- ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты и результаты во внеурочной деятельности;
- лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.
- возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.

Наставляемый:

- социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени;
- обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением;
- учащийся, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

Девиз наставников: *«Мы открываем ВМЕСТЕ то, что ЗНАЮ Я».*



Роль и место воспитательного мероприятия и обоснование ее выбора

Программа направлена на формирование у обучающихся навыков конструктивного взаимодействия в процессе совместной работы, развитие творческих способностей, удовлетворение индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и социальном развитии.

Новизна клуба наставничества «Точка развития» заключается в том, что она предназначена для разновозрастной группы обучающихся. Во время обучения все учащиеся пробуют себя в различных творческих ситуациях. Работа в клубе педагогически целесообразна, т.к. при ее реализации учащиеся постигают информационно-коммуникационные технологии, которые в современном мире становятся важным и неотъемлемым компонентом, способствующим формированию социального сознания, толерантного отношения к людям, прививают навыки профессиональной деятельности.



Цель, задачи, планируемые результаты, показатели эффективности программы воспитательного мероприятия

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной самореализации, а также создание условий для самоопределения и профессиональной ориентации всех участников клуба.

Мы хотим, чтобы результатом нашей работы стал высокий уровень включенности ребят во все социальные, культурные и образовательные процессы школьной и внешкольной жизни, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон как обучающихся, так и коллективов. Ребята-наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Практика детского наставничества должна повлиять на решение следующих проблем: низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, невозможность самостоятельного выбора индивидуальной образовательной траектории, конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, кризис самоидентификации, низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

Что же приобретают участники нашего клуба?

Наставник получает одобрение и закрепленный лидерский статус, чувствует свою причастность к школьному клубу, развивает гибкие навыки, получает знаки отличия.

Наставляемый улучшает свои гибкие навыки, образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, у него повышается мотивация учебной и внеучебной деятельности, развивается осознанность и самостоятельность, умение эффективно общаться.

Задачи:

- Оказать помощь в реализации лидерского потенциала;
- Способствовать улучшению показателей, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- Развивать гибкие навыки и метакомпетенции;
- Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- Поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- Включить учащихся в социально значимую, в том числе, добровольческую (волонтерскую) и проектную деятельность, которая способствует становлению активной жизненной позиции
- Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося.

Ожидаемые результаты:

- Высокий уровень включенности наставляемых и наставников во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- Улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета;
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
- Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

Показатели эффективности:

- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.
- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

В итоге, наставничество — это социокультурный феномен «на все времена», всегда актуальный, т.к. люди всегда стремятся к гармонии и благополучию.

Форма проведения воспитательного мероприятия и обоснование ее выбора



Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание работы клуба внутри школы:

- формирование пар/групп, пополнения базы наставников и наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы, взаимодействие с педагогами;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Педагогическая технология/методы/приемы, используемые для достижения планируемых результатов

Рассмотрев основные цели и задачи создания клуба, можно увидеть, что кроме ученика-наставника и ученика-наставляемого, здесь присутствует третий человек – куратор. Куратор помогает формировать ученические пары и организует семинары, мастер-классы, тренинги и другие мероприятия для обучения наставников. Задача куратора – дать наставнику практический инструмент для работы с наставляемым.

В нашей школе мы пользуемся такими разработками: приложение Newmentor, Дэвид Клаттербак «Классный коучинг и наставничество для детей: руководство для учителей. Практическое пособие для развития коучей и наставников школьного возраста», серия рабочих тетрадей программы наставничества «Плюс один» национального ресурсного центра «Ментори».

Для работы клуба формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников.

1.1. Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению модели клуба наставничества;
- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация отбора и обучения наставников;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- формирование наставнических пар и групп;
- осуществление своевременной и систематической отчетности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности работы клуба (системы) наставничества в образовательной организации;
- участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества.

1.2. Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по следующей форме: – "ученик – ученик".

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.



Рекомендации по использованию методической разработки в практике работы классных руководителей

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 «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», 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.

Область применения в рамках образовательной программы

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 чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).



Описание подготовки воспитательного мероприятия (План)

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар/групп	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Через школьное сообщество. Выбор из наиболее мотивированных учащихся.</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации.</p> <p>Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия</p>	<p>Наставник-наставляемый</p> <p>Возможные решения: анкетирование с последующим совмещением;</p> <p>Личные и групповые встречи, на которых формирование пар идет по принципу личной симпатии;</p>	<p>Лидерский статус. Реализация лидерского потенциала.</p> <p>Благодарственные письма и грамоты для портфолио</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Защита проекта, анализ успеваемости и посещаемости куратором, сбор обратной связи от участников, рефлексия.</p> <p>Решение о продолжении (переход на другую тему или проблему) или прекращении взаимодействия.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>
<p>Прохождение тестирования и собеседования (предметного, психологического) - на коммуникативные навыки</p>	<p>Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения (мероприятие, проект, совместная работа над домашним заданием)</p>	<p>Назначение куратором</p>	<p>Причастность к школьному сообществу</p>	

Описание проведения воспитательного мероприятия

«Дорожная карта»

модели клуба наставничества

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска клуба наставничества Задача: информирование о запуске клуба наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества		
1.1	Информирование педагогов школы о реализации клуба наставничества	Октябрь	Куратор
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации клуба наставничества	Октябрь	Куратор
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации клуба наставничества	Октябрь	Куратор
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемом клубе наставничества	Октябрь	Куратор
2	Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.	Октябрь	Куратор
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, родители.	Октябрь	Куратор
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Октябрь	Куратор

3	<p>Формирование базы наставников</p> <p>Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников</p> <p>Результат: сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций</p>		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Октябрь	Куратор
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь	Куратор
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.	Октябрь	Куратор
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Октябрь	Куратор
4	<p>Отбор и обучение наставников</p> <p>Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми</p> <p>Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации</p>		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь	Куратор
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ноябрь	Куратор
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ноябрь	Куратор
4.4	Обучение наставников	Ноябрь	Куратор
5	<p>Формирование наставнических пар или групп</p> <p>Задача: формирование пар «наставник — наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям</p> <p>Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках клуба</p>		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Ноябрь	Куратор

5.2	Проведение анкетирования предмет на предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Ноябрь	Куратор
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Декабрь	Куратор
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Декабрь	Куратор
6	<p>Организация работы наставнических пар или групп</p> <p>Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе</p> <p>Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы</p>		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Декабрь	Куратор
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Декабрь	Куратор
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Декабрь	Куратор
6.4	Регулярные еженедельные встречи наставника и наставляемого в рамках клуба	Декабрь Март	Куратор
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Апрель	Куратор
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Апрель	Куратор
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Апрель	Куратор
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Апрель	Куратор
7	<p>Завершение наставничества</p> <p>Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров</p> <p>Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников наставляемых</p>		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества	Май	Директор

7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Май	Директор
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Май	Куратор
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Май	Куратор
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Май	Куратор
7.6	Публикация результатов работы клуба наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Июнь	Куратор
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь	Куратор
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Июнь	Куратор

Список используемой литературы

1. Письмо министерства просвещения «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01. 2020 года № МР-42/02
2. Материалы сайта <https://infourok.ru/>
3. Википедия
4. Материалы сайта <https://nsportal.ru/>