

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
МО Динской район «Средняя общеобразовательная школа № 38 им.  
П.М. Бежко», станица Нововеличковская Краснодарского края

Адрес: 353212, Краснодарский край, Динской район, Тел./факс:8(86162)76-6-36  
станция Нововеличковская, ул. Свердлова, 32. E-mail: [school38@din.kubannet.ru](mailto:school38@din.kubannet.ru)

УТВЕРЖДЕНО  
решением педагогического совета  
от    августа 2022 г протокол № 1

Председатель

  
/Ярославская Я. Г./

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**  
**2021/2022 уч. года**

*Составители:*  
Монастырная Н.Н., Колинко Н.А., Каширина Н.Н., Пузырева Л.А.

Срок реализации: 5 лет

2021 г

## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка</b> .....	3-6
1.1 Актуальность разработки программы наставничества .....	3-4
1.2.Нормативная база	5-6
<b>II. Содержание программы</b> ...	7-13
2.1. Цель и задачи программы наставничества	7
2.2. Срок реализации программы	7
2.3. Принцип организации наставничества	7
2.4. Параметры реализации программы	8
2.5. Применяемые формы наставничества и технологии	8
2.6. Основные участники программы и их функции	9
2.7. База наставляемых и наставников.	10
2.8. Механизм управления программой	11
2.9. Требования к наставнику	11
2.10. Требования к молодому специалисту	12
2.11. Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами	12
2.12. Ответственность за реализацию программы	13
<b>III. Оценка результатов программы и ее эффективности</b> .....	13
3.1 Организация контроля и оценки.....	
3.2. Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации	
<b>IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год</b>	14
4.1. Ожидаемые качественные результаты	
4.2. Ожидаемые количественные результаты	
<b>V. Приложения</b> .....	15
1. Календарный план работы школы наставника	
2. Индивидуальные планы развития под руководством наставника	

## **1. Пояснительная записка**

### **1.1. Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе

должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас есть молодые учителя и вновь прибывшие.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

**Наставничество** - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

**Наставничество в образовании** - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

## **1.2. Нормативная база.**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Приказ Министерства образования и науки России от 18.04.2013 № 291 (ред. от 18.08.2016) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 № 28785).
5. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта „Образование“ (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта „Молодые профессионалы“ (повышение конкурентоспособности профессионального образования)».
6. Распоряжение главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.08.2020 № 176-р "о внедрении 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.»
7. Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 08.06.2018 N 327 "О наставничестве в исполнительных органах государственной власти Краснодарского края" (вместе с "Положением о наставничестве в исполнительных органах государственной власти Краснодарского края")
8. Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края (ГБОУ ИРО Краснодарского

края) Положение о наставничестве в образовательной организации

9. Приказ УО АМО Динской район «Об организации модели наставничества обучающихся в образовательных организациях муниципального образования Динской район» от 25.10.2020, № 332
10. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
11. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
12. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
13. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
14. Паспорт федерального проекта «учитель будущего» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
15. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).
16. 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

## **2. Содержание программы**

### **2.1. Цель и задачи программы наставничества**

**Цель:** обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении МО Динской район «Средняя общеобразовательная школа № 38 им. П.М. Бежко» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

#### **Задачи:**

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
4. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через контрольно-измерительные материалы.
5. Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **2.2. Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 5 лет с возможностью вносить изменения и коррективы под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию. Это связано с тем, что план работы учителей составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также по причине того, что может меняться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги менять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Начало реализации программы наставничества с 1.09.2021 г., срок окончания 1.09 2026 года.

### **2.3. Основные принципы организации наставничества:**

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;

- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

#### 2.4. Параметры реализации программы

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

#### 2.5. Применяемые формы наставничества и технологии

Основная **форма** наставничества данной программы- «учитель-учитель». Данная форма 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.

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<p>–«опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <p>- «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель»</p> <p>- «испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>-«опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).<sup>1</sup></p>



Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2021 – 2026 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников. Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

## 2.6. Основные участники программы и их функции

### Наставляемые:

- 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;
- может иметь внутренний образовательный дефицит;
- не имеет готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

### Наставник:

- участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в
- достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- человек с подтвержденным общественным признанием и положением, высоким социальным статусом и личностным потенциалом;
- наставник не может выполнять контролирующих функций по отношению к наставляемому (не может быть руководителем);
- может не иметь педагогического образования.
- Для реализации поставленных в программе задач все наставники относятся к двум типам **наставников**:
- ● **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного
  - 8процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- ● **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.
- Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный

- перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

#### **Функции наставника:**

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету);
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.
- **Основной подход** в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей

### **2.7. База наставляемых и наставников.**

1) **Ярыш Е. А.** (наставляемый) Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 1 года до 3 лет, находящийся в процессе адаптации в организации внеурочной деятельности. Является педагогом дополнительного образования, ведёт кружок «Мастерилка». Назначена ответственной за самоуправление.

**Колинько Н.А.**, (наставник) учитель технологии.

2) **Булавко А.И.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 1 года до 3 лет, испытывающий трудности в планировании и проведении уроков, взаимодействии со слабоуспевающими учащимися, а так же в развитии коммуникативных качеств с педагогическим коллективом, преподаёт кубановедение и работает с детьми ОВЗ.

**Кландия Л.В.** (наставник) учитель истории и обществознания

3) **Рахмалина О.Ю.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 1 года до 3 лет, находящийся в процессе адаптации в организации внеурочной деятельности. Является педагогом дополнительного образования, ведёт кружок «Танцевальный».

**Каширина Н.Н.**, (наставник) учитель музыки, заместитель директора по ВР.

4) **Гетманская Я.Э.** Молодой специалист, не имеющий опыта работы, находящийся в процессе адаптации в планировании и проведении уроков, а так же в развитии коммуникативных качеств с педагогическим коллективом, преподаёт уроки физической культуры.

**Барабашова С.А.**, (наставник) учитель физической культуры.

**Наставников для вновь прибывших специалистов на момент составления программы нет.**

Исходя из практики работы по наставничеству, молодым или прибывшим учителям подбирают наставников, иногда они сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены кафедры начального образования и другие члены педагогического коллектива школы.

## **2.8. Механизм управления программой**

**Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

## **2.9. Требования, предъявляемые к наставнику:**

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **2.10. Требования к молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

## **2.11. Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:**

- ✓ беседы;
- ✓ собеседования;
- ✓ тренинговые занятия;
- ✓ встречи с опытными учителями;

- ✓ открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- ✓ тематические педсоветы,
- ✓ семинары;
- ✓ методические консультации;
- ✓ посещение и взаимопосещение уроков;
- ✓ анкетирование, тестирование;
- ✓ участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

## 2.12. Ответственность за реализацию программы

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог.

Куратором программы наставничества назначена методист Монастырняя Н.Н..

## 3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

### 3.1. Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет методист.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на заседании учителей ШМО как один из рассматриваемых вопросов.

**Итоговый контроль** будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

### 3.2. Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

1	Количество педагогов из управленческого состава осуществляющих наставничество		
2	Количество педагогов осуществляющих наставничество		
3	Количество педагогов – наставников, обобщивших опыт наставничества.		
4	Количество педагогов, подготовленных наставниками и		

	участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
5	Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
6	Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях на муниципальном или региональном уровне		
7	Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
9	Создание наставляемым собственного проека/ продукта под руководством наставника		
10	Создание и публикация кейсов а сайте в социальных сетях ОО или Региональных СМИ		
11	Публикации в региональных или муниципальных СМИ		
12	Положительные итоги квалификационного тестирования, итога практикум и стажировок, рекомендательные письма.		
13	Удовлетворение запросов наставляемых		

#### **4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2021-2022 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**4.1. Ожидаемые качественные результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического 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.

#### **4.2. Ожидаемые количественные результаты:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

## **V. Приложения**

1. План работы администрации
2. План работы наставников
3. Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника