

Управление образования администрации
Старооскольского городского округа
Белгородской области
**Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Гимназия №18»**
Старооскольского городского округа
(МБОУ «Гимназия №18»)
Белгородская область, г. Старый Оскол,
мкр. Олимпийский, д. 8
приемная 8(4725) 32-26-05
sh-18@belregion.ru
02.12.2022г. №01-16/ 1331

Аналитическая справка о подтверждении показателя

2.5. «Наличие в ОО персонализированных программ наставничества по реализации системы (целевой модели) наставничества»

В 2021/2022 учебном году в МБОУ «Гимназия №18» были реализованы 2 персонализированные программы наставничества по реализации системы (целевой модели) наставничества. Разработанные программы предназначались для молодых педагогов Тепловой А.М. (педагог-наставник Молявина Е.Н.) и Жуковой А.С. (педагог-наставник Смахнова Л.А.).

Директор МБОУ «Гимназия №18»



И.Н. Брежнева

Управление образования администрации
Старооскольского городского округа Белгородской области
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГИМНАЗИЯ №18»
Старооскольского городского округа
(МБОУ «Гимназия №18»)

П Р И К А З

от 28 августа 2021 года

№ 312-01

Об утверждении
персонализированных программ
наставничества для молодых педагогов

В целях организации наставничества над молодыми педагогами по вопросам
приобретения и совершенствования профессиональных навыков, повышения
профессионального уровня в первые годы работы в общеобразовательном учреждении и
адаптации в педагогическом коллективе

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Закрепить за молодым специалистом Тепловой А.М., учителем
иностранных языков, наставника Молявину Е.Н., учителя английского языка
высшей квалификационной категории, руководителя ШМО учителей иностранных
языков.

2. Закрепить за молодым специалистом Жуковой А.С., учителем
образовательного искусства, наставника Смахнову Л.А., учителя образательного
искусства первой квалификационной категории.

3. Утвердить персонализированную программу наставничества для молодых
педагогов Тепловой А.М., Жуковой А.С.

4. Учителям-наставникам Молявиной Е.Н., Смахновой Л.А. реализовать
персонализированную программу наставничества.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. директора

Л.Л. Чеканова



С приказом ознакомлены:

Теплова А.М.

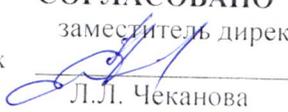
Молявина Е.Н.

Жукова А.С.

Смахнова Л.А.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия №18»
Старооскольского городского округа

РАССМОТРЕНО
на заседании МО
учителей иностранных
языков
Протокол от
«27» августа 2021г.
№ 1

СОГЛАСОВАНО
заместитель директора

Л.Л. Чеканова
«28» августа 2021г.

РАССМОТРЕНО
на заседании
педагогического
совета
протокол
от «28» августа 2021г.
№ 1

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора МБОУ
«Гимназия №18»
 Л.Л. Чеканова
Приказ №
от «28» августа 2021г.
№ 312-од

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
(учитель – учитель)**

на 2021-2022 учебный год

Наставник: Молявина Е.Н, учитель
английского языка высшей
квалификационной категории,
руководитель ШМО учителей
иностранного языка

Наставляемый: Жукова А.С.,
учитель изобразительного искусства

Пояснительная записка

Актуальность:

Тема наставничества является одной из центральных тем нацпроекта «Образование». В современных условиях быстро меняющегося мира наставничество не только остается важным элементом адаптации специалиста на рабочем месте, но и приобретает особую значимость именно в образовательной среде. В настоящее время в любой сфере практически невозможно найти специалиста, готового быстро приступить к работе в новых условиях, в новом коллективе, и образование не является исключением. Именно наставничество является тем методом, который позволяет наиболее эффективно решить данную проблему.

Наставничество является кадровой технологией, позволяющей осуществлять становление и непрерывное профессиональное развитие педагога. Наставничество позволяет соединить профессиональное развитие и персонификацию, а также гарантирует комплексный подход к каждому педагогу, испытывающему те или иные затруднения.

Цель программы:

Успешное закрепление молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы:

1. Облегчение процесса адаптации молодого учителя в педагогическом коллективе, успешное закрепление молодого учителя на рабочем месте;
2. Выявление профессиональных затруднений молодого учителя и оказание необходимой помощи в их преодолении.
3. Создание условий для развития профессиональных навыков молодого учителя, в том числе в части содержания образования, применения различных образовательных методик и технологий, форм и средств обучения и воспитания, навыков профессионального общения с коллегами, обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся.
4. Ориентация молодого учителя на использование в своей деятельности передового педагогического опыта.
5. Формирование мотивации молодого учителя к самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Форма наставничества: «учитель – учитель»

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 разностороннюю поддержку.

Модель взаимодействия: «опытный учитель – молодой специалист»

Виды наставничества:

- традиционное наставничество (наставничество «один на один»);
- ситуационное наставничество.

Срок реализации программы: 1 год

Режим работы: очный

Программа включает в себя три этапа:

Адаптационный этап.

На данном этапе происходит знакомство опытного педагога (наставника) с молодым учителем (наставляемым), в ходе которого наставник анализирует затруднения наставляемого, пробелы в его подготовке в части общих и профессиональных компетенций с опорой на профессиональный стандарт педагога.

Основной этап.

В ходе основного этапа осуществляется совместная деятельность наставника и наставляемого с целью преодоления затруднений, а также личного и профессионального развития наставляемого.

Контрольно-оценочный этап.

На завершающем этапе производится оценка уровня профессиональной компетентности молодого учителя и определяется степень его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей. При необходимости может быть принято решение о продлении программы наставничества на срок от 1 до 3 лет.

Содержание деятельности

В ходе реализации персонализированной программы наставничества планируется следующее содержание деятельности наставника и наставляемого:

- диагностика затруднений молодого учителя и выбор форм организации обучения и воспитания;
- оказание необходимой помощи на основе выявленных затруднений;
- посещение уроков молодого учителя с последующим анализом и определением способов повышения их эффективности;
- ознакомление молодого учителя с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности (квесты, квизы, олимпиады, предметные недели и т.д.);
- демонстрация молодому учителю опыта успешной педагогической деятельности, знакомство с различными педагогическими практиками;
- организация мониторинга эффективности и рефлексии по итогам совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодого учителя на рабочем месте и в образовательной организации;
- повышение навыков профессионального общения с учетом психологии личности;
- повышение профессиональной компетентности молодого учителя в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение повышения качества преподавания и совершенствование методов работы молодого учителя по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе молодого учителя современных педагогических технологий.

План мероприятий в рамках наставничества на 2021-2022 г.

Основные направления деятельности	Конкретные меры / Формы мероприятий	Планируемые результаты	Сроки
Анализ профессиональных трудностей и способов преодоления	Самодиагностика наставляемого на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	сентябрь-октябрь
	Диагностическая беседа с наставником для уточнения зон профессионального развития		
	Разработка конкретных шагов по преодолению профессиональных трудностей	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	
Вхождение в педагогическую должность	Знакомство с ОО, ее особенностями и направления развития	Изучены особенности и направления деятельности школы. Изучена программа развития школы	сентябрь
	Знакомство с коллективом	Изучена структура коллектива, выявлены направления взаимодействия сотрудничества с различными группами работников	сентябрь
	Изучение сайта школы, групп в социальных сетях, порядка публикации и содержания размещаемой информации	Изучена структура официального сайта школы и размещенная документация. Изучены правила публикации информации о деятельности школы на сайте и в социальных сетях.	сентябрь
	Изучение локальных актов школы и иных нормативных документов (Кодекса этики, Правил внутреннего трудового распорядка и т.д.)	Изучены и выполняются требования локальных актов школы, в том числе правила безопасности, правила внутреннего трудового распорядка, должностная инструкция, кодекс этики	сентябрь-октябрь
	Изучение внутренней системы оценки качества образования	Изучены основные положения и состав ВСОКО школы	октябрь
Организационно-методическая деятельность	Изучение методологических основ методики построения и организации результативного учебного процесса	Изучены методологические основы методики построения и организации результативного учебного процесса	сентябрь

Изучение нормативных документов в области образования	Изучены основные нормативные документы: Закон об образовании, обновленные ФГОС	сентябрь
Консультации по подбору методической литературы	Регулярно изучается методическая литература. Сформирована и пополняется «копилка» педагогических идей.	в течение года
Включение в деятельность ШМО	Включен в состав предметного ШМО, ознакомлен с планом работы ШМО на 2021-2022 учебный год. Определена тема самообразования в рамках деятельности ШМО. Участие в работе ШМО: участие в проведении предметных недель, выступление на заседаниях	в течение года по плану работы ШМО
Беседа «Различные типы и формы уроков»	Изучены и применяются различные типы и формы уроков	октябрь
Беседа «Методы активизации внимания обучающихся на уроках»	Изучены различные методы активизации внимания обучающихся на уроках, которые активно применяются при проведении уроков	ноябрь
Беседа «Методы эффективного контроля на уроках»	Изучены различные методы контроля на уроках, которые активно применяются при проведении уроков	декабрь
Беседа «Основные направления и формы активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности»	Изучены основные направления и формы активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности. Ведется отбор и подготовка обучающихся к участию в различных мероприятиях (олимпиады, квесты, предметные недели)	январь
Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи (4-5 уроков за четверть)	Посещены уроки различных типов. Проведен развернутый анализ посещенных уроков. Даны рекомендации по повышению эффективности уроков.	в течение года
Беседа «Проектная деятельность обучающихся на уроках и внеурочной деятельности»	Изучен вопрос организации проектной деятельности обучающихся на уроках	март
Беседа «Основные направления и формы активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности»	Изучены основные направления и формы активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности. Ведется отбор и подготовка	январь

	Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи (4-5 уроков за четверг)	обучающихся к участию в различных мероприятиях (олимпиады, квесты, предметные недели)	в течение года
	Беседа «Возможности применения цифрового образовательного контента при изучении преподаваемого предмета»	Изучены возможности применения верифицированного цифрового образовательного контента при изучении преподаваемого предмета. Материалы ЦОК применяются при проведении уроков	февраль
	Беседа «Проектная деятельность обучающихся на уроках и внеурочной деятельности»	Изучен вопрос организации проектной деятельности обучающихся на уроках	март
	Посещение уроков опытных педагогов, открытых мероприятий, участие в семинарах и т.д.	Изучен положительный опыт проведения уроков и открытых мероприятий	в течение года
	Встречи-консультации с наставником по вопросам, возникающим в процессе педагогической деятельности	Своевременное преодоление затруднений и решение вопросов, возникающих в процессе педагогической деятельности	в течение года
	Беседа «Повышение квалификации как фактор успешности педагогической деятельности педагога»	Проведен подбор курсов повышения квалификации по направлению педагогической деятельности	ноябрь-декабрь
	Участие в семинарах, вебинарах, конференциях по направлению педагогической деятельности	Повышение профессионального мастерства	в течение года
	Беседа «Роль профессиональных сообществ в деятельности педагога»	Включение в деятельность педагогических сообществ	январь-май
	Беседа «Диссеминация педагогического опыта через публикацию материалов на специализированных ресурсах в сети Интернет и СМИ»	Подготовлена и опубликована на специализированных ресурсах статья пообразовательной тематике	апрель-май
	Повышение уровня квалификации и педагогического мастерства	Оценена эффективность и результативность совместной работы, удовлетворенность совместной деятельностью. Намечен план дальнейшего взаимодействия (при необходимости)	май

	Проведение встречи по итогам реализации программы наставничества	Оценена эффективность и результативность совместной работы, удовлетворенность совместной деятельностью. Намечен план дальнейшего взаимодействия (при необходимости)	май
Рефлексия по итогам совместной деятельности	Проведение встречи по итогам реализации программы наставничества	Оценена эффективность и результативность совместной работы, удовлетворенность совместной деятельностью. Намечен план дальнейшего взаимодействия (при необходимости)	май

Наставник:

 Е.Н. Молявина

01.09.2021 г.

Согласовано:

И.о. директора МБОУ «Гимназия №18»  Л.Л. Чеканова

01.09.2021 г.

Ознакомлен:

 А.М. Теплова

01.09.2021 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия №18»
Старооскольского городского округа

РАССМОТРЕНО
на заседании МО
учителей художественно-
эстетического и
здоровьесберегающего
циклов
Протокол от
«27» августа 2021г.
№ 1

СОГЛАСОВАНО
заместитель директора

И.Н. Жидовкина
«28» августа 2021г.

РАССМОТРЕНО
на заседании
педагогического
совета
протокол
от «28» августа 2021г
№ 1

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора МБОУ
«Гимназия №18»
 Л.Л. Чеканова
Приказ №
от «28» августа 2021г.
№ 312-од

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
(учитель – учитель)**

на 2021-2022 учебный год

Наставник: Смахнова Л.А., учитель
изобразительного искусства,
первая квалификационная категория

Наставляемый: Жукова А.С.,
учитель изобразительного искусства

Пояснительная записка

Актуальность:

Тема наставничества является одной из центральных тем нацпроекта «Образование». В современных условиях быстро меняющегося мира наставничество не только остается важным элементом адаптации специалиста на рабочем месте, но и приобретает особую значимость именно в образовательной среде. В настоящее время в любой сфере практически невозможно найти специалиста, готового быстро приступить к работе в новых условиях, в новом коллективе, и образование не является исключением. Именно наставничество является тем методом, который позволяет наиболее эффективно решить данную проблему.

Наставничество является кадровой технологией, позволяющей осуществлять становление и непрерывное профессиональное развитие педагога. Наставничество позволяет соединить профессиональное развитие и персонификацию, а также гарантирует комплексный подход к каждому педагогу, испытывающему те или иные затруднения.

Цель программы:

Успешное закрепление молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы:

1. Облегчение процесса адаптации молодого учителя в педагогическом коллективе, успешное закрепление молодого учителя на рабочем месте;
2. Выявление профессиональных затруднений молодого учителя и оказание необходимой помощи в их преодолении.
3. Создание условий для развития профессиональных навыков молодого учителя, в том числе в части содержания образования, применения различных образовательных методик и технологий, форм и средств обучения и воспитания, навыков профессионального общения с коллегами, обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся.
4. Ориентация молодого учителя на использование в своей деятельности передового педагогического опыта.
5. Формирование мотивации молодого учителя к самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Форма наставничества: «учитель – учитель»

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 разностороннюю поддержку.

Модель взаимодействия: «опытный учитель – молодой специалист»

Виды наставничества:

- традиционное наставничество (наставничество «один на один»);
- ситуационное наставничество.

Срок реализации программы: 1 год

Режим работы: очный

Адаптационный этап.

На данном этапе происходит знакомство опытного педагога (наставника) с молодым учителем (наставляемым), в ходе которого наставник анализирует затруднения наставляемого, пробелы в его подготовке в части общих и профессиональных компетенций с опорой на профессиональный стандарт педагога.

Основной этап.

В ходе основного этапа осуществляется совместная деятельность наставника и наставляемого с целью преодоления затруднений, а также личного и профессионального развития наставляемого.

Контрольно-оценочный этап.

На завершающем этапе производится оценка уровня профессиональной компетентности молодого учителя и определяется степень его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей. При необходимости может быть принято решение о продлении программы наставничества на срок от 1 до 3 лет.

Содержание деятельности

В ходе реализации персонализированной программы наставничества планируется следующее содержание деятельности наставника и наставляемого:

- диагностика затруднений молодого учителя и выбор форм организации обучения и воспитания;
- оказание необходимой помощи на основе выявленных затруднений;
- посещение уроков молодого учителя с последующим анализом и определением способов повышения их эффективности;
- ознакомление молодого учителя с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности (квесты, квизы, олимпиады, предметные недели и т.д.);
- демонстрация молодому учителю опыта успешной педагогической деятельности, знакомство с различными педагогическими практиками;
- организация мониторинга эффективности и рефлексии по итогам совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодого учителя на рабочем месте и в образовательной организации;
- повышение навыков профессионального общения с учетом психологии личности;
- повышение профессиональной компетентности молодого учителя в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение повышения качества преподавания и совершенствование методов работы молодого учителя по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе молодого учителя современных педагогических технологий.

План мероприятий в рамках наставничества на 2021-2022 г.

Основные направления деятельности	Конкретные меры / Формы мероприятий	Планируемые результаты	Сроки
Анализ профессиональных трудностей и способов преодоления	Самодиагностика наставляемого на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	сентябрь-октябрь
	Диагностическая беседа с наставником для уточнения зон профессионального развития		
	Разработка конкретных шагов по преодолению профессиональных трудностей	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	
Вхождение в педагогическую должность	Знакомство с ОО, ее особенностями и направления развития	Изучены особенности и направления деятельности школы. Изучена программа развития школы	сентябрь
	Знакомство с коллективом	Изучена структура коллектива, выявлены направления взаимодействия сотрудничества с различными группами работников	сентябрь
	Изучение сайта школы, групп в социальных сетях, порядка публикации и содержания размещаемой информации	Изучена структура официального сайта школы и размещенная документация. Изучены правила публикации информации о деятельности школы на сайте и в социальных сетях.	сентябрь
	Изучение локальных актов школы и иных нормативных документов (Кодекса этики, Правил внутреннего трудового распорядка и т.д.)	Изучены и выполняются требования локальных актов школы, в том числе правила безопасности, правила внутреннего трудового распорядка, должностная инструкция, кодекс этики	сентябрь-октябрь
	Изучение внутренней системы оценки качества образования	Изучены основные положения и состав ВСОКО школы	октябрь
Организационно-методическая деятельность	Изучение методологических основы методики построения и организации результативного учебного процесса	Изучены методологические основы и методика построения и организации результативного учебного процесса	сентябрь

Изучение нормативных документов области образования	Изучены основные нормативные документы: Закон об образовании, обновленные ФГОС	сентябрь
Консультации по подбору методической литературы	Регулярно изучается методическая литература. Сформирована и пополняется «копилка» педагогических идей.	в течение года
Включение в деятельность ЦМО	Включен в состав предметного ЦМО, ознакомлен с планом работы ЦМО на 2021-2022 учебный год. Определена тема самообразования в рамках деятельности ЦМО. Участие в работе ЦМО: участие в проведении предметных недель, выступление на заседаниях	в течение года по плану работы ЦМО
Беседа «Различные типы и формы уроков»	Изучены и применяются различные типы и формы уроков	октябрь
Беседа «Методы активизации внимания обучающихся на уроках»	Изучены различные методы активизации внимания обучающихся на уроках, которые активно применяются при проведении уроков	ноябрь
Беседа «Методы эффективного контроля на уроках»	Изучены различные методы контроля на уроках, которые активно применяются при проведении уроков	декабрь
Беседа «Основные направления и формы активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности»	Изучены основные направления и формы активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности. Ведется отбор и подготовка обучающихся к участию в различных мероприятиях (олимпиады, квесты, предметные недели)	январь
Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи (4-5 уроков за четверть)	Посещены уроки различных типов. Проведен развернутый анализ посещенных уроков. Даны рекомендации по повышению эффективности уроков.	в течение года
Беседа «Проектная деятельность обучающихся на уроках и внеурочной деятельности»	Изучен вопрос организации проектной деятельности обучающихся на уроках	март
Беседа «Основные направления и формы активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности»	Изучены основные направления и формы активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности. Ведется отбор и подготовка	январь

	Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи (4-5 уроков за четверть)	обучающихся к участию в различных мероприятиях (олимпиады, квесты, предметные недели)	в течение года
	Беседа «Возможности применения цифрового образовательного контента при изучении преподаваемого предмета»	Изучены возможности применения верифицированного цифрового образовательного контента при изучении преподаваемого предмета. Материалы ЦОК применяются при проведении уроков	февраль
	Беседа «Проектная деятельность обучающихся на уроках и внеурочной деятельности»	Изучен вопрос организации проектной деятельности обучающихся на уроках	март
	Посещение уроков опытных педагогов, открытых мероприятий, участие в семинарах и т.д.	Изучен положительный опыт проведения уроков и открытых мероприятий	в течение года
	Встречи-консультации с наставником по вопросам, возникающим в процессе педагогической деятельности	Своевременное преодоление затруднений и решение вопросов, возникающих в процессе педагогической деятельности	в течение года
	Беседа «Повышение квалификации как фактор успешности педагогической деятельности педагога»	Проведен подбор курсов повышения квалификации по направлению педагогической деятельности	ноябрь-декабрь
	Участие в семинарах, вебинарах, конференциях по направлению педагогической деятельности	Повышение профессионального мастерства	в течение года
	Беседа «Роль профессиональных сообществ в деятельности педагога»	Включение в деятельность педагогических сообществ	январь-май
	Беседа «Диссеминация педагогического опыта через публикацию материалов на специализированных ресурсах в сети Интернет и СМИ»	Подготовлена и опубликована на специализированных ресурсах статья пообразовательной тематике	апрель-май
Повышение уровня квалификации и педагогического мастерства	Проведение встречи по итогам реализации программы наставничества	Оценена эффективность и результативность совместной работы, удовлетворенность совместной деятельностью. Намечен план дальнейшего взаимодействия (при необходимости)	май

	Проведение встречи по итогам реализации программы наставничества	Оценена эффективность и результативность совместной работы, удовлетворенность совместной деятельностью. Намечен план дальнейшего взаимодействия (при необходимости)	Май
Рефлексия по итогам совместной деятельности	Проведение встречи по итогам реализации программы наставничества	Оценена эффективность и результативность совместной работы, удовлетворенность совместной деятельностью. Намечен план дальнейшего взаимодействия (при необходимости)	Май

Наставник:

 Д.А. Смехнова
 01.09.2021 г.

Согласовано:
 И.о. директора МБОУ «Гимназия №18»
 01.09.2021 г.  Д.Д. Чеканова

Ознакомлен:

 А.С. Жукова
 01.09.2021 г.