

**Информационно-аналитическая справка
по результатам реализации целевой модели наставничества
в образовательных организациях г. Тулы
в 2022-2023 учебном году**

В 2022-2023 учебном году работа по реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях города Тулы была регламентирована следующими нормативными документами:

- распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении 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 Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

- приказ министерства образования Тульской области № 1727 от 29 декабря 2021 года «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области»;

- приказ управления образования администрации города Тулы от 20 июля 2022 №243-осн «Об итогах мониторинга системы наставничества в муниципальных образовательных организациях в 2021-2022 учебном году».

В соответствии с п.4.2. приказа управления образования администрации города Тулы от 20 июля 2022 №243-осн «Об итогах мониторинга системы наставничества в муниципальных образовательных организациях в 2021-2022 учебном году» в целях совершенствования системы наставничества, развития педагогического кадрового потенциала в муниципальных образовательных организациях города Тулы в период с 08.06.2023 по 16.06.2023 МКУ «ЦНППМ г. Тулы» проведен мониторинг эффективности внедрения целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций города Тулы (далее – Мониторинг).

Программа Мониторинга состояла из двух этапов:

1 этап: оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2 этап: оценка мотивационно-личностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

По результатам проведенного Мониторинга выявлено следующее:

- в 63 общеобразовательных организациях города Тулы: 576 наставников, из них 83 ведущих наставника; 136 старших наставников; 357 наставников-специалистов; 475 наставляемых (для вновь принятых работников со стажем работы от 0 до 3 лет назначены наставники из числа более опытных педагогов) (Диаграмма 1).

Диаграмма 1

Количество наставников в образовательных организациях
(в %)



- в 8 образовательных учреждениях дополнительного образования детей: 47 наставников, из них: 7 ведущих наставников, 10 старших наставников, 30 наставников-специалистов; 32 наставляемых (Диаграмма 2).

Диаграмма 2

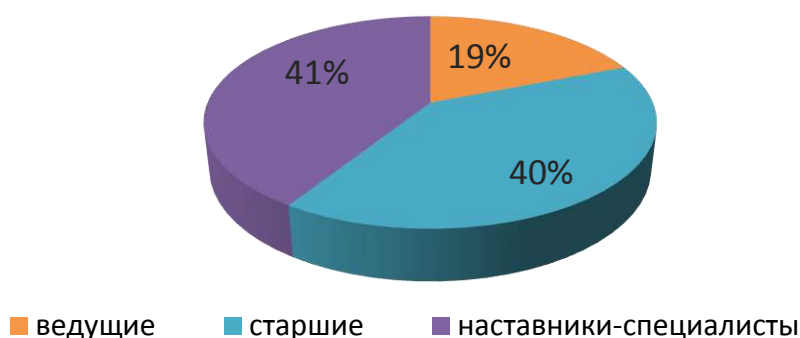
Количество наставников в организациях дополнительного образования (в %)



- в 9 центрах развития ребенка, МАДОУ «Аленушка», МБДОУ – д/с № 143: 58 наставников, из них: 11 ведущих наставников, 23 старших наставника, 24 наставника-специалиста; 43 наставляемых (Диаграмма 3).

Диаграмма 3

Количество наставников в центрах развития ребенка (в %)



Общее количество наставников

Тип образовательной организации	Количество ведущих наставников	Количество старших наставников	Количество наставников-специалистов	Итого
Общеобразовательные организации	83	136	357	576
Дошкольные образовательные организации (центры развития ребенка, МАДОУ «Аленушка», МБДОУ – д/с № 143)	11	23	24	58
Образовательные учреждения дополнительного образования детей	7	10	30	47
ИТОГО	101	169	411	681

Назначение наставников в образовательных организациях происходит в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации:

1. Положение о системе наставничества педагогических работников в организации;
2. Приказ руководителя образовательной организации «О закреплении наставника»;

3. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в организации;

4. Коллективный договор образовательной организации.

Наставничество закрепляется в образовательной организации с письменного согласия его участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

При внедрении и реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях определены следующие риски:

- высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- низкая мотивация наставников;
- низкая мотивация наставляемых;
- недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.

Также определены сильные и слабые стороны программ наставничества (Приложение).

Проведенный Мониторинг позволил получить информацию о реализации программ наставничества и определения степени эффективности реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях города Тулы.

При определении эффективности программ наставничества оценивались соответствие наставнической деятельности целям и задачам, по которым она осуществляется; соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям; наличие комфортного психологического климата в организации, степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности и другие показатели.

Показатели уровня эффективности наставничества:

- 15-18 баллов – оптимальный уровень;
- 9-14 – допустимый уровень;
- 0-8 – недопустимый уровень.

По результатам Мониторинга выявлены следующие результаты:

- оптимальный уровень – 58 общеобразовательных организаций (15 ОО – 18 баллов; 20 ОО – 17 баллов; 11 ОО – 16 баллов);
- допустимый уровень – 5 общеобразовательных организаций (3 ОО - 14 баллов; 2 ОО - 13 баллов) (Диаграмма 4).

Диаграмма 4



Вывод: в общеобразовательных организациях осуществляется целенаправленная работа по реализации целевой модели наставничества, закрепление наставнических пар/групп осуществляется с позиций педагогической целесообразности, с использованием современных подходов к наставнической деятельности.

В 58ми общеобразовательных организациях города Тулы, подведомственных управлению образования администрации города Тулы, оптимальный уровень эффективности программ наставничества, что составляет 92% от общего количества общеобразовательных организаций;

в 5ти общеобразовательных организациях (8% от общего количества ОО) – допустимый уровень эффективности программ наставничества. Условия реализации программ соответствуют требованиям целевой модели наставничества.

Реализация наставнической деятельности способствует адаптации молодых специалистов в педагогических коллективах, выполнению ими требований администрации, доверию к советам наставников, работе над самообразованием, непрерывному повышению педагогического мастерства и профессиональных компетенций.

Программы наставничества реализуются в образовательных организациях в полном объеме и являются эффективными, благодаря чему была достигнута положительная динамика в работе с наставляемыми, произошел профессионально-личностный рост участников программ.

В течение 2022-2023 учебного года осуществлялась методическая поддержка педагогов-наставников, координаторов и кураторов наставнической деятельности.

Организовано участие наставников в следующих учебно-методических мероприятиях:

- эпик-фейл-трек «Индивидуальная траектория профессионально-личностного развития педагога в современном образовательном пространстве» (приняли участие 53 педагога-наставника);

- семинар-совещание «Актуализация образовательных возможностей наставничества в практиках непрерывного профессионального развития педагога» (приняли участие 42 педагога-наставника);

- семинар-практикум «Модели наставничества и индивидуальных программ развития педагога для персонифицированной поддержки профессионального роста педагога» (приняли участие 57 педагогов-наставников).

Во исполнение приказа управления образования администрации города Тулы от 01.03.2023 г. № 49-осн «Об утверждении плана мероприятий, в образовательных организациях, подведомственных управлению образования администрации города Тулы, в рамках проводимого в 2023 году в Российской Федерации Года педагога и наставника» в 2022-2023 учебном году была организована работа Школы наставничества «Я – наставник» с целью создания образовательной площадки для конструктивного диалога, направленного на формирование организационно-методической модели успешной реализации наставнических практик.

Работа Школы наставничества способствует решению следующих задач:

- организация методического сопровождения профессиональной наставнической деятельности путем передачи педагогам-наставникам передовых знаний, навыков работы с наставляемыми;

- оказание организационно-методической поддержки педагогам-наставникам по разработке и корректировке программ наставничества;

- взаимодействие и взаимообучение наставников;

- информационная помощь наставникам в обобщении и презентации своего опыта работы, практическая помощь в подготовке к участию в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Лучший наставник».

Были проведены два занятия:

- методический интенсив «Наставничество как часть системы методического сопровождения педагога» (приняли участие 53 педагога-наставника);

- обучающий семинар «Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации. Новые контуры деятельности наставника» (приняли участие 47 педагогов-наставников).

Работа Школы наставничества продолжится в 2023-2024 учебном году.

Выводы:

В 2023-2024 учебном году в целях совершенствования системы наставничества необходимо:

- осуществлять методическую работу, направленную на совершенствование педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; обучение при внедрении новых технологий и инноваций;

- оказывать содействие в распространении и внедрении лучших наставнических практик, обеспечивая тем самым передачу социально значимого профессионального и личностного опыта новым поколениям педагогических работников;
- активизировать участие педагогов-наставников в конкурсах профессионального мастерства;
- руководителям образовательных организаций рекомендовать при организации работы по непрерывному профессиональному развитию педагогических работников руководствоваться в работе утвержденной Региональной моделью; на основании результатов проведенного Мониторинга принять управленческие решения по корректировке программ наставнической деятельности в целях устранения выявленных недостатков в соответствии с нормативными документами.

Сведения о наставниках

Наименование ОО	ФИО наставника	Должность наставника	Вид наставника (ведущий, старший, наставник-специалист)	Утвержден приказом МО ТО (да/нет) (для ведущих и старших наставников); утвержден приказом образовательной организации (да/нет) (для наставников-специалистов)
МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»	Белова Ольга Николаевна	Учитель английского языка	наставник-специалист	да
МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»	Семущкина Елена Николаевна	Учитель английского языка	наставник-специалист	да
МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»	Давыдова Елена Александровна	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	наставник-специалист	да
МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»	Миронова Ольга Вячеславовна	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, учитель математики и информатики	ведущий наставник	да
МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»	Петракова Татьяна Николаевна	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	наставник-специалист	да
МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»	Максимова Лидия Викторовна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №2	Бурукина Галина Вячеславовна	Учитель истории	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №2	Голованова Инна Евгеньевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №2	Макарчик Елена Ивановна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №2	Окорокова Анна Владимировна	Учитель английского языка	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №2	Рыбкина Ирина Александровна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №2	Царева Ольга Анатольевна	Учитель химии и биологии	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №2	Уклея Ольга Владимировна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 4	Вернергольд Людмила Валерьевна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ ЦО № 4	Дубровина Ольга Геннадьевна	Учитель французского языка	старший наставник	нет
МБОУ ЦО № 4	Шуркова Марина	Учитель начальных	старший	нет

	Николаевна	классов	наставник	
МБОУ ЦО № 4	Телегина Надежда Сергеевна	Старший воспитатель	старший наставник	нет
МБОУ ЦО № 4	Лобузова Оксана Борисовна	Старший воспитатель	старший наставник	нет
МБОУ ЦО № 4	Коротеева Елена Анатольевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 4	Чурсина Ирина Сергеевна	Заместитель директора по УВР	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 5	Илюхина Вера Викторовна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ ЦО № 5	Малая Нелли Геннадьевна	Учитель начальных классов	старший наставник	да
МБОУ ЦО № 5	Алещева Ирина Станиславовна	Учитель биологии	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 5	Павлова Виктория Владимировна	Учитель математики	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 5	Евдокимова Лариса Викторовна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 5	Никитяева Нина Николаевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 5	Прохорова Елена Викторовна	Учитель иностранного языка	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 5	Прохорова Елена Викторовна	Учитель иностранного языка	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 5	Прохорова Елена Викторовна	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 5	Новикова Алла Львовна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 5	Ягонева Ирина Анатольевна	Старший воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 6	Шушарина Светлана Викторовна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 6	Попова Юлия Владимировна	Учитель английского языка	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 6	Кукина Елена Викторовна	Учитель начальных классов	старший наставник	нет
МБОУ ЦО № 6	Филина Елена Константиновна	Учитель биологии	старший наставник	нет
МБОУ ЦО № 6	Чувинова Альбина Дамировна	Учитель физической культуры	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 6	Варикова Светлана Валентиновна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 6	Цурикова Татьяна Николаевна	Учитель математики	Старший наставник	нет

МБОУ ЦО № 6	Холина Анастасия Сергеевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 6	Паршикова Татьяна Александровна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 6	Фролова Надежда Владимировна	Учитель химии и биологии	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 6	Трефилова Ирина Львовна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 6	Киселёва Ирина Владимировна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 6	Трушин Александр Николаевич	Учитель технологии	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 6	Сержантова Дарья Андреевна	Учитель русского языка и литературы; и.о. заместителя директора по УВР	ведущий наставник	нет
МБОУ ЦО № 7	Трусова Зинаида Анатольевна	Учитель информатики	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 7	Сафина Валентина Филипповна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 7	Кротова надежда Владимировна	Учитель истории и обществознания	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 7	Зыкова Анна Николаевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 7	Головина Людмила Викторовна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 7	Белоусова Арина Сергеевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 7	Андреева Екатерина Валерьевна	Учитель начальных классов	старший наставник	да
МБОУ ЦО № 7	Исаковская Марина Викторовна	Учитель английского языка	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 7	Кудинова Марина Сергеевна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 7	Гаврилкина Евгения Николаевна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 7	Агурьянова Любовь Степановна	Учитель истории и обществознания	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 7	Клейменова Юлия Сергеевна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 7	Балантаева Елена Юрьевна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 7	Данилина Галина Викторовна	Воспитатель	наставник-специалист	да

МБОУ ЦО №8	Митронова Оксана Викторовна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	нет
МБОУ ЦО №8	Миронова Инна Юрьевна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	нет
МБОУ ЦО №8	Смолянникова Светлана Юрьевна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	нет
МБОУ ЦО №8	Козлова Татьяна Юрьевна	Методист	старший наставник	нет
МБОУ ЦО №8	Мансурова Елена Александровна	Учитель русского языка и литературы	старший наставник	нет
МБОУ ЦО №8	Орлова Елена Викторовна	Учитель химии	старший наставник	да
МБОУ ЦО №8	Пименов Александр Николаевич	Учитель обществознания	старший наставник	да
МБОУ ЦО №8	Тамарчук Татьяна Александровна	Учитель технологии	старший наставник	нет
МБОУ ЦО №8	Пенькова Оксана Николаевна	Учитель английского языка	старший наставник	нет
МБОУ ЦО №8	Зюзина Надежда Владимировна	Учитель начальных классов	старший наставник	нет
МБОУ ЦО №8	Наумова Ольга Александровна	Заместитель директора по ВР	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №8	Карелина Ирина Анатольевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №8	Мишина Светлана Вячеславовна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №8	Абрамова Любовь Васильевна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №8	Зотова Светлана Васильевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №8	Матюхина Оксана Васильевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №8	Крамаренко Елена Александровна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №8	Сергиенко Анастасия Эдуардовна	Педагог-психолог	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 9	Рубцова Юлия Николаевна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ ЦО № 9	Новикова Елена Викторовна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ ЦО № 9	Щукина Антонина Михайловна	Старший воспитатель	куратор наставнических пар	да
МБОУ ЦО № 9	Вялкова Оксана Геннадиевна	Учитель английского языка	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 9	Назарова Людмила Анатольевна	Учитель математики	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 9	Кийкова Елена Львовна	Учитель физической культуры	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 9	Ботова Ольга Сергеевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 9	Фадеева Нина Викторовна	Учитель биологии и химии	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 9	Смирнова Людмила Васильевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 9	Чечеткина Марина Сергеевна	Учитель математики	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 9	Астафьева Елена Алексеевна	Воспитатель	наставник-специалист	да

МБОУ ЦО № 9	Соломыкова Ираида Викторовна	Воспитатель	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 9	Юрченко Татьяна Александровна	Воспитатель	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 9	Олехнович Светлана Вячеславовна	Старший воспитатель	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 9	Авилова Светлана Викторовна	Воспитатель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО №10»	Пироженко Елена Назировна	Заместитель директора	ведущий наставник	нет
МБОУ «ЦО №10»	Елисеева Елена Аркадьевна	Заместитель директора	старший наставник	да
МБОУ «ЦО №10»	Дагаева Светлана Владиславовна	Учитель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО №10»	Головина Лариса Анатольевна	Учитель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО №10»	Муравлева Вера Анатольевна	Учитель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО №10»	Потапов Иван Игоревич	Учитель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО №10»	Сазонова Алла Анатольевна	Учитель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО №10»	Холина Наталья Евгеньевна	Учитель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО №10»	Деришева Елена Викторовна	Учитель	старший наставник	да
МБОУ «ЦО №10»	Сахарова Наталия Ивановна	Учитель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО №10»	Артемова Светлана Владимировна	Учитель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО – гимназия №11 им. Александра и Олега Трояновских»	Карпова Людмила Николаевна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ «ЦО – гимназия №11 им. Александра и Олега Трояновских»	Акифьева Ольга Владиславовна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ «ЦО – гимназия №11 им. Александра и Олега Трояновских»	Балыбердина Галина Сергеевна	Зам. директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ «ЦО – гимназия №11 им. Александра и Олега Трояновских»	Короленкова Людмила Викторовна	Учитель начальных классов	старший наставник	да
МБОУ «ЦО – гимназия №11 им. Александра и Олега Трояновских»	Степанов Владимир Вячеславович	Учитель математики	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО – гимназия №11 им. Александра и Олега Трояновских»	Рудых Ольга Николаевна	Учитель истории и обществознания	наставник- специалист	да

МБОУ «ЦО № 12»	Пяташева Галина Васильевна	Зам директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ «ЦО № 12»	Еремеева Марина Витальевна	воспитатель	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО № 13 им. Е.Н. Волкова	Нефедова Светлана Васильевна	заместитель директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ ЦО № 13 им. Е.Н. Волкова	Пархоменко Татьяна Петровна	заместитель директора по ВР	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 13 им. Е.Н. Волкова	Манохина Галина Александровна	учитель математики	старший наставник	да
МБОУ ЦО № 13 им. Е.Н. Волкова	Третьякова Юлия Николаевна	учитель русского языка и литературы	старший наставник	да
МБОУ ЦО № 13 им. Е.Н. Волкова	Храповицкая Елена Сергеевна	учитель начальных классов	старший наставник	да
МБОУ ЦО № 13 им. Е.Н. Волкова	Черникова Светлана Николаевна	учитель начальных классов	старший наставник	да
МБОУ ЦО № 13 им. Е.Н. Волкова	Хохлова Галина Борисовна	учитель истории и обществознания	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 13 им. Е.Н. Волкова	Белова Ольга Дмитриевна	учитель биологии	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №14	Колоскова Галина Васильевна	Учитель физической культуры	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО № 15	Кондаурова Валентина Михайловна	Учитель иностранного языка	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 15	Чопко Марина Алексеевна	Учитель иностранного языка	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 15	Мельникова Светлана Анатольевна	Учитель истории и обществознания	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 15	Дроздова Ирина Николаевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 15	Колупаева Светлана Владимировна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 16	Коняева Лариса Львовна	Заместитель директора по ВР	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО № 16	Кузнецова Ольга Алексеевна	Учитель	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО № 16	Тихомирова Елена Евгеньевна	Учитель	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО № 16	Азарова Елена Вячеславовна	Учитель	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО № 16	Кочергина Елена Евгеньевна	Учитель	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО № 16	Гольцева Елена Викторовна	Учитель	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО №17	Пережогина Ангелина Анатольевна	Педагог-организатор	старший наставник	нет

МБОУ ЦО №17	Гурова Юлия Николаевна	Учитель биологии	старший наставник	нет
МБОУ ЦО №17	Тканова Элеонора Владимировна	Учитель английского языка	старший наставник	нет
МБОУ ЦО № 18	Аристова Татьяна Николаевна	Учитель русского языка и литературы	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО № 18	Крючкова Инесса Дмитриевна	Учитель информатики	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО № 18	Костромина Нелли Михайловна	Учитель начальных классов	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО № 18	Аксенова Анастасия Сергеевна	Учитель английского языка	наставник - специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Кладова Анна Викторовна	Учитель физической культуры	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Ефремова Людмила Раульевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Ляховская Наталья Игоревна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Бурмистрова Ольга Сергеевна	Учитель английского языка	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Куканова Наталья Владимировна	Учитель английского языка	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Черноморская Надежда Максимовна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Сахно Наталия Павловна	Учитель географии	старший наставник	да
МБОУ «ЦО № 19»	Тихонова Ольга Викторовна	Учитель истории и обществознания	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Оськина Ирина Александровна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Гольшева Татьяна Борисовна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Гракович Ирина Николаевна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Жалилова Елена Викторовна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Валуева Людмила Александровна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Пыжова Ольга Ивановна	Музыкальный руководитель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Кузнецова Ольга Александровна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Касьян Ольга Леонидовна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 19»	Сафронова	Воспитатель	наставник-	да

	Виктория Валерьевна		специалист	
МБОУ «ЦО № 19»	Давыдова Марина Алексеевна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ «ЦО № 19»	Шатохина Лариса Николаевна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ «ЦО № 19»	Ступникова Марина Сергеевна	Учитель начальных классов	старший наставник	да
МБОУ «ЦО № 19»	Головкина Галина Николаевна	Учитель английского языка	старший наставник	да
МБОУ «ЦО № 19»	Шурлепова Галина Владимировна	Учитель информатики	старший наставник	да
МБОУ ЦО№20	Рязанова Светлана Викторовна	Заместитель директора	Ведущий наставник	да
МБОУ ЦО№20	Пацукова Лариса Васильевна	Учитель географии	старший наставник	да
МБОУ ЦО№20	Колесникова Марина Николаевна	Учитель физики	старший наставник	да
МБОУ ЦО№20	Гаврилина Светлана Николаевна	Учитель ОБЖ	старший наставник	да
МБОУ ЦО№20	Матюшина Елена Владимировна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО№20	Батуева Оксана Александровна	Учитель математики	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО№20	Сухорукова Ирина Владимировна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 21»	Литвинова Анастасия Викторовна	Учитель истории	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 21»	Андреева Ольга Борисовна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 21»	Зайцева Татьяна Александровна	Учитель биологии	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Ананьева Елена Викторовна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Антонов Геннадий Николаевич	Учитель ИЗО	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Герасимова Марина Витальевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Демина Светлана Владимировна	Учитель английского языка	наставник-специалист	да

МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Егорова Ирина Викторовна	Заместитель директора по дополнительному образованию	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Зуева Наталья Валентиновна	Учитель математики	старший наставник	да
МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Кондратьева Елена Леонидовна	Учитель физики	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Кострюкова Татьяна Сергеевна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Локтионова Нина Михайловна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Лосева Ольга Алексеевна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Миронова Нина Ивановна	Учитель английского языка	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Мосолова Наталия Владимировна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Павлова Людмила Михайловна	Учитель иностранных языков	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Реброва Ольга Витальевна	Учитель физической культуры	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Сенина Наталия Викторовна	Учитель истории и обществознания	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 22 – Лицей искусств»	Смирнова Ольга Викторовна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 23	Трещева Татьяна Валентиновна	Заместитель директора по УВР	ведущий	нет
МБОУ ЦО № 23	Юдина Оксана Федоровна	Учитель истории и обществознания, руководитель ШМО	старший	нет
МБОУ ЦО № 23	Шаманаева Ирина Александровна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 23	Михайлова Кристина Дмитриевна	Учитель английского языка	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 23	Шишкина Лилия Анатольевна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 23	Балакина Галина Владимировна	Учитель математики	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 23	Соловьева Наталья Евгеньевна	Учитель математики	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 23	Буялич Елена Борисовна	Учитель английского языка	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 24	Кузнецова И.Е	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ ЦО № 24	Семина Е.Ю.	Заместитель	старший	да

		директора по УВР	наставник	
МБОУ ЦО № 24	Федорова И.В.	Заместитель директора по УВР	старший наставник	да
МБОУ ЦО № 24	Глаголева А.Л.	Учитель начальных классов	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 24	Чеголяева М.А.	Учитель английского языка	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 24	Анненкова Д.Ю.	Учитель физической культуры	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 24	Круковская Т.В.	Учитель математики	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 24	Петешова Е.В.	Учитель русского языка	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 24	Евдокимова Е.А.	Учитель начальных классов	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 24	Иванова К.Г.	Учитель русского языка	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 24	Михалчева Л.В.	Учитель английского языка	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 24	Бачурина Н.В.	Учитель биологии	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 24	Чудинова И.В.	Учитель математики	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО 25	Барменкова Оксана Владимировна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	нет
МБОУ ЦО 25	Гомонова Вера Александровна	Учитель химии	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО 25	Барменкова Оксана Владимировна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	нет
МБОУ ЦО 25	Орлова Наталья Александровна	Заместитель директора по УВР	старший наставник	нет
МБОУ ЦО 25	Дугина Любовь Михайловна	Заместитель директора по УВР	старший наставник	нет
МБОУ ЦО 25	Дугина Любовь Михайловна	Заместитель директора по УВР	старший наставник	нет
МБОУ «ЦО № 26»	Тихомирова Маргарита Петровна	Учитель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Сидорова Екатерина Александровна	Учитель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Сапилова Нонна Владимировна	Учитель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Мальцева Эльвира Маратовна	Учитель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Фомина Валентина Ивановна	Учитель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Решоткина Любовь	Воспитатель	наставник-	да

	Евгеньевна		специалист	
МБОУ «ЦО № 26»	Мешкова Надежда Александровна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Климова Оксана Александровна	Учитель – логопед	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Дмитриева Юлия Юрьевна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Филюгина Лариса Владимировна	Старший воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Лотарев Александр Сергеевич	Учитель истории	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Лунева Елена Вячеславовна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Рылова Ольга Михайловна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Курганова Оксана Анатольевна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Бочарова Екатерина Андреевна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Медведева Ольга Александровна	Заместитель директора ЦО	ведущий наставник	да
МБОУ «ЦО № 26»	Жердева Любовь Викторовна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ «ЦО № 26»	Комарова Елена Антоновна	Учитель истории и обществознания	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Котова Елена Алексеевна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Перцевая Любовь Владимировна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Щербакова Татьяна Петровна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 26»	Лещенко Марина Юрьевна	Педагог-психолог	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 27	Федотова С.А.	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 27	Цветус Л.Б.	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 27	Рыжикова О.Л	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 27	Братчикова М.В.	Зам. директора по ВР	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 27	Ковалева О.Н	Зам. директора по ВР	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 27	Забельникова О.В.	Учитель	наставник-	да

			специалист	
МБОУ ЦО № 27	Свиридова Е.Г.	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 27	Горшкова О.Д.	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 27	Свиридова Е.Г.	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №28	Костерева А.В.	Зам. директора по ВР	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 29	Дугина Любовь Михайловна	зам. директора по УВР	старший наставник	да
МБОУ «ЦО – гимназия № 30»	Семочкина Татьяна Александровна	учитель английского языка	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО – гимназия № 30»	Мазурова Светлана Юрьевна	Учитель начальных классов	старший наставник	да
МБОУ «ЦО – гимназия № 30»	Положей Надежда Борисовна	Учитель русского языка	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №31	Маношина В.Н	Заместитель директора	ведущий наставник	да
МБОУ ЦО №31	Салькина Н.Н.	Учитель, руководитель кафедры	старший наставник	да
МБОУ ЦО №31	Шибаета Т.Ю.	учитель	старший наставник	да
МБОУ ЦО №31	Кириллова Т.В.	Старший воспитатель	старший наставник	да
МБОУ ЦО №31	Питиримова И.А.	учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №31	Жаворонкова С.А.	учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №31	Шупеля Е.И	учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №31	Дектярникова Е.В.	учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №31	Крючкова А.В.	учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №31	Дёмушкина О.Л.	учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №31	Грызлова Л.Л.	учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №31	Сунгуровская Е.П	учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №31	Худан Н.В.	учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №31	Пилипей Н.М.	учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №31	Черняхович Е.В.	учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №31	Стешина Е.Б.	учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №31	Шилкина Е.В.	воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №32»	Коняева Екатерина Викторовна	Методист	ведущий наставник	нет
МБОУ «ЦО №32»	Острикова Татьяна Владимировна	Учитель начальных классов	старший наставник	да

МБОУ «ЦО №32»	Каменская Алена Игоревна	Учитель технологии	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №32»	Беседина Елена Игнатьевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №32»	Захарцева Лидия Борисовна	Зам.директора	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №32»	Кузнецова Маргарита Валерьевна	Учитель иностранного языка	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №32»	Авдеева Светлана Владимировна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №32»	Зыбина Ольга Николаевна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №32»	Молю Ольга Владимировна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №32»	Гордеева Галина Леонидовна	Музыкальный работник	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №32»	Качанова Елена Александровна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №32»	Стратилатова Светлана Львовна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №32»	Платонова Наталья Сергеевна	учитель начальных классов	наставник - специалист	да
МБОУ «ЦО №32»	Мачко Карина Валерьевна	Старший воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №32»	Богданова Вера Андреевна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №32»	Козлова Екатерина Юрьевна	Старший воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №32»	Лозовицкая Мария Викторовна	Воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №33	Ситникова Елена Анатольевна	Зам. директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ ЦО №33	Андреева Евгения Викторовна	Учитель начальных классов	старший наставник	да
МБОУ ЦО №33	Сигаева Вера Леонидовна	Учитель истории и обществознания	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №33	Литвинова Екатерина Николаевна	Учитель английского языка	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №34»	Новиченко Оксана Ивановна	заместитель директора по УВР, учитель русского языка и литературы	ведущий специалист	да

МБОУ «ЦО №34»	Шкляева Ольга Александровна	заместитель директора по УВР, учитель математики	ведущий специалист	да
МБОУ «ЦО №34»	Лукьянова Светлана Михайловна	заместитель директора по УВР, учитель начальных классов	ведущий специалист	да
МБОУ «ЦО №34»	Мосина Дарья Михайловна	заместитель директора по УВР, учитель истории	старший специалист	да
МБОУ «ЦО №34»	Вислогузова Ирина Евгеньевна	заместитель директора по ВР, учитель биологии	старший специалист	да
МБОУ «ЦО №34»	Бородина Ольга Витальевна	учитель русского языка и литературы, руководитель школьного методического объединения	старший специалист	да
МБОУ «ЦО №34»	Пашкова Татьяна Ивановна	учитель иностранного языка, руководитель методической службы учебного корпуса 1	старший специалист	да
МБОУ «ЦО №34»	Булаев Сергей Николаевич	учитель начальных классов, руководитель школьного методического объединения	старший специалист	да
МБОУ «ЦО №34»	Данилова Наталья Викторовна	учитель физики, руководитель ГПС учителей физики и астрономии	старший специалист	да
МБОУ «ЦО №34»	Федотова Ирина Юрьевна	учитель иностранного языка, руководитель школьного методического объединения	старший специалист	да
МБОУ «ЦО №34»	Лихачева Ирина Викторовна	учитель технологии, руководитель ГПС учителей технологии	старший специалист	да
МБОУ «ЦО №34»	Титова Галина Юрьевна	учитель информатики, руководитель методической службы учебного корпуса 2	старший специалист	да
МБОУ ЦО № 35	Соркина Людмила Алексеевна	зам.директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ ЦО № 35	Сычкова Елена Евгеньевна	учитель начальных классов	старший наставник	да
МБОУ ЦО № 35	Демушкина Юлия Борисовна	учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №36	Данилова Екатерина Владимировна	Зам. директора	ведущий	да

МБОУ ЦО №36	Кочеткова Юлия Николаевна	Учитель начальных классов	старший	да
МБОУ ЦО №36	Селенко Светлана Ивановна	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №36	Минакова Марина Викторовна	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №36	Образцова Татьяна Анатольевна	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №36	Мозгова Ольга Ивановна	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №36	Шестова Светлана Владимировна	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №36	Табунникова Наталия Михайловна	Директор ЦО	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №36	Исаева Ольга Александровна	Воспитатель ДО	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №36	Чаркина Елена Васильевна	Старший воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №36	Евсикова Елена Ивановна	Заместитель директора по ДР	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №36	Булатова Татьяна Юрьевна	Педагог дополнительного образования	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №36	Заводская Любовь Геннадьевна	Воспитатель ДО	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 37	Ручкова Наталия Валериевна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ ЦО № 37	Пронюшкина Светлана Николаевна	Учитель, руководитель МО учителей начальных классов	старший наставник, наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 37	Громова Раиса Николаевна	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 37	Демина Нина Владимировна	Учитель, руководитель МО учителей предметов естественно-математического цикла	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 37	Камзова Наталья Ивановна	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 37	Лисихина Ирина Валериевна	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 38»	Пелипецки Оксана Валерьевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 38»	Гудкова Елена Дмитриевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 38»	Григорьева Вера Алексеевна	Учитель французского языка	старший наставник	да
МБОУ «ЦО № 38»	Громова Татьяна Викторовна	Учитель математики	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 38»	Вагова Марина Ивановна	Заместитель директора по ВР	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №39	Карасевич Алена Сергеевна	Учитель	наставник-специалист	да

МБОУ ЦО №39	Подловилина Наталья Николаевна	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №39	Меркулова Анастасия Александровна	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №39	Аммаева Татьяна Николаевна	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО №39	Краюшкина Ирина Александровна	Учитель	старший наставник	да
МБОУ ЦО №39	Толстоухова Светлана Николаевна	Учитель	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО №39	Котенко Елена Владимировна	Учитель	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО №39	Жестакова Ольга Анатольевна	Учитель	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО №39	Кораблина Елена Викторовна	Учитель	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО №39	Гордиенко Наталия Александровна	Учитель	наставник - специалист	да
МБОУ ЦО №39	Тикунова Елена Евгеньевна	Учитель	наставник - специалист	да
МБОУ «ЦО № 40»	Гнидина С.А	Директор	ведущий наставник	нет
МБОУ «ЦО № 40»	Любчикова С.В	учитель ин. языка	старший	да
МБОУ «ЦО № 40»	Лактюхина Н.В	учитель истории	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 40»	Никитина А.Н	учитель ин. языка	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 40»	Еремичева Е.В	учитель истории	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 40»	Мосина О.В	учитель математики	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 40»	Митяева И.В	учитель математики	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 40»	Чернова Н.В	зам. директора, учитель ин. языка	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 40»	Пошвыкина Ю.Р	учитель нач. классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 40»	Переплётова С.И	учитель нач. классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 40»	Никишина О.М	учитель физической культуры	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 40»	Просвинова Л.А	старший-воспитатель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 40»	Согласова Н.И	учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 40»	Макеева О.В	учитель физической культуры	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 40»	Пашкова Е.В.	учитель физики	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 40»	Герасимова И.А	учитель музыки	наставник-	да

			специалист	
МБОУ «ЦО № 40»	Лаврентьева О.А	учитель ин. языка	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 41	Сорвин Игорь Викторович	Учитель математики	ведущий	нет
МБОУ ЦО № 41	Пьяных Татьяна Ивановна	Учитель русского языка и литературы	ведущий	нет
МБОУ ЦО № 42	Соколова Елена Анатольевна	Заместитель директора	ведущий	да
МБОУ ЦО № 42	Ртищева Наталья Анатольевна	Заместитель директора	ведущий	да
МБОУ ЦО № 42	Семенова Юлия Викторовна	Учитель русского языка и литературы	Старший наставник	да
МБОУ ЦО № 42	Бурцева Светлана Викторовна	Методист инклюзивного образования	Старший наставник	да
МБОУ ЦО № 42	Лозгачева Евгения Алексеевна	Учитель математики и информатики	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 42	Плотникова Екатерина Вячеславовна	Учитель иностранного языка	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 42	Соболева Татьяна Алексеевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 42	Демина Татьяна Вячеславовна	Учитель математики и	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 42	Панин Максим Владимирович	Учитель истории и обществознания	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 44	Щербакова Людмила Витальевна	Заместитель директора	ведущий наставник	да
МБОУ ЦО № 44	Богатырева Светлана Ивановна	Учитель начальных классов, руководитель ШМО	старший наставник	да
МБОУ ЦО № 44	Козлова Ирина Константиновна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 45	Бузанова Ольга Васильевна	Заместитель директора по ВР	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 45	Дудкина Лидия Ивановна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ ЦО № 45	Гаврилина Анна Викторовна	Учитель математики	старший наставник	да
МБОУ ЦО № 45	Белозерова Ольга Владимировна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 45	Воронкова Ольга Алексеевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 45	Алиева Елена Анатольевна	Учитель начальных классов	старший наставник	да
МБОУ «ЦО № 46»	Хоруженко Любовь Михайловна	Директор	ведущий наставник	нет
МБОУ «ЦО № 46»	Быкова Ирина Евгеньевна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	нет
МБОУ «ЦО № 46»	Чернова Ирина Владимировна	Заместитель директора	ведущий наставник	нет
МБОУ «ЦО № 46»	Петрович Татьяна Валентиновна	Заместитель директора	ведущий наставник	нет

МБОУ «ЦО № 46»	Гостева Людмила Ивановна	Учитель	старший наставник	нет
МБОУ «ЦО № 46»	Франчева Ирина Николаевна	Учитель	старший наставник	нет
МБОУ «ЦО № 46»	Кулакова Наталья Викторовна	Учитель	старший наставник	нет
МБОУ «ЦО № 46»	Мусатова Ольга Владимировна	Учитель	старший наставник	нет
МБОУ «ЦО № 46»	Ефимушкина Марина Евгеньевна	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 46»	Карпова Зинаида Анатольевна	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 46»	Костомаркина Юлия Юрьевна	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 46»	Кузнецов Николай Сергеевич	Учитель	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 47»	Еремеева Любовь Анатольевна	директор	ведущий наставник	да
МБОУ «ЦО № 47»	Санина Тамара Анатольевна	Заместитель директора по УВР	старший наставник	да
МБОУ «ЦО № 47»	Санина Тамара Анатольевна	Учитель математики	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 47»	Фролова Елена Анатольевна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 47»	Лемещук Татьяна Юрьевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО № 47»	Серикова Ольга Сергеевна	Учитель английского языка	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО№48	Плохих Ольга Николаевна	Руководитель структурного подразделения «Центр цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 49	Карелина Любовь Борисовна	Учитель русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 49	Сазонов Андрей Михайлович	Учитель ОБЖ	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 49	Самейщева Лариса Николаевна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 49	Василенко Наталья Вячеславовна	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 49	Красникова Анна Васильевна	Учитель иностранных языков	старший наставник	да
МБОУ ЦО № 49	Лазарева Наталья Александровна	Учитель начальных классов	старший наставник	да
МБОУ ЦО № 49	Семенова Галина Владимировна	Учитель физической культуры	наставник-специалист	да
МБОУ ЦО № 50	Кропотова Светлана Валерьевна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	нет
МБОУ ЦО № 50	Грушина Инна Евгеньевна	Руководитель ШМО гуманитарного цикла	старший наставник	нет
МБОУ ЦО № 50	Золотухина Лариса Вячеславовна	Заместитель директора по ВР	старший наставник	нет
МБОУ ЦО № 50	Безуглая Елена Владимировна	Руководитель ШМО естественно-научного и математического цикла	старший наставник	нет
МБОУ ЦО № 50	Метянина Татьяна Викторовна	руководитель ШМО начальных коассов	старший наставник	нет

МБОУ ЦО № 50	Бондарева Ирина Суреновна	Учитель английского языка	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №51»	Александрова М.А.	Учитель математики	старший	нет
МБОУ «ЦО №51»	Зверева Н.В.	Учитель физики	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №51»	Оганесян А.Л.	Учитель начальных классов	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №51»	Сиротина И.Н.	Воспитатель дошкольных групп	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №51»	Юркова В.Ю.	Воспитатель дошкольных групп	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №51»	Молчан И.С.	Воспитатель дошкольных групп	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №51»	Михайлова М.С.	Воспитатель дошкольных групп	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №52 им. В.В. Лапина»	Ерастова Татьяна Валерьевна	Заместитель директора по УВР, учитель английского языка	ведущий наставник	да
МБОУ «ЦО №52 им. В.В. Лапина»	Змеина Светлана Александровна	Учитель информатики и математики. Руководитель центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	старший наставник	да
МБОУ «ЦО №52 им. В.В. Лапина»	Порфирьева Ольга Анатольевна	Преподаватель-организатор ОБЖ. Руководитель ШМО учителей предметников руководитель ШМО учителей художественно-эстетического цикла, ОБЖ, физической культуры и технологии	старший наставник	да
МБОУ «ЦО №52 им. В.В. Лапина»	Грашина Татьяна Николаевна	Учитель начальных классов. Руководитель ШМО учителей начальных классов	старший наставник	да
МБОУ «ЦО №52 им. В.В. Лапина»	Проскоков Алексей Васильевич	Учитель физической культуры	старший наставник	да
МБОУ «ЦО №52 им. В.В. Лапина»	Шарапова Галина Петровна	Учитель русского языка и литературы. Руководитель ШМО учителей русского языка и литературы	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №52 им. В.В. Лапина»	Володина Марина Николаевна	Учитель истории, обществознания. ОДНКНР	наставник-специалист	да
МБОУ «ЦО №52 им. В.В. Лапина»	Ванина Елена Владимировна	Учитель английского языка. Руководитель ШМО	наставник-специалист	да

		учителей инострannого языка и учителей общественных наук		
МБОУ «ЦО №52 им. В.В. Лапина»	Татарина Людмила Николаевна	Учитель математики	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО №52 им. В.В. Лапина»	Фомина Галина Сергеевна	Учитель географии	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н. Толстого	Ярошенко Олеся Григорьевна	Заместитель директор по учебно- воспитательной работе	ведущий наставник	нет
МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н. Толстого	Шалимова Светлана Владимировна	Учитель русского языка и литературы	старший наставник	нет
МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н. Толстого	Чернова Антонина Владимировна	Учитель начальных классов	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО 54	Балясова Ирина Николаевна	Учитель	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО 54	Кузнецова Лилия Петровна	Учитель	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО 54	Маковская Виктория Викторовна	Заместитель директора	ведущий специалист	да
МБОУ ЦО 54	Бачурина Светлана Васильевна	Учитель	старший специалист	да
МБОУ ЦО №55 им. А. И. Миронова	Волкова Елена Николаевна	Заместитель директора по УВР	ведущий специалист	да
МБОУ ЦО №55 им. А. И. Миронова	Филимонова Ольга Викторовна	Учитель-логопед	старший специалист	нет
МБОУ ЦО №55 им. А. И. Миронова	Сметанникова Антонина Павловна	Учитель истории	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО №55 им. А. И. Миронова	Демина Ирина Викторовна	Учитель начальных классов	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО №55 им. А. И. Миронова	Симонова Людмила Сергеевна	Учитель русского языка	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 56	Кузина Наталья Юрьевна	Учитель русского языка и литературы	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО №57	Бурцева Марина Николаевна	Учитель	ведущий	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Голубева Наталья Александровна	Заместитель директора по УВР	ведущий наставник	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Кеда Елена Ивановна	Учитель начальных классов	старший наставник, наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Шишков Александр Михайлович	Учитель ОБЖ	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Кольцова Софья Сергеевна	Учитель русского языка и литературы	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Костина Ольга Анатольевна	Учитель географии	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Кондратьева Ольга Викторовна	Учитель физкультуры	наставник- специалист	да

МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Жимерина Юлия Константиновна	Учитель начальных классов	Наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Клименко Надежда Владимировна	Учитель начальных классов	Наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Лямина Олеся Викторовна	Учитель истории	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Шварева Надежда Михайловна	Учитель английского языка	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Алексеев Андрей Сергеевич	Заместитель директора по ВР	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Сергеева Ольга Александровна	Учитель начальных классов	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Рябцева Ирина Анатольевна	Воспитатель	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Шершнева Елена Викторовна	Старший воспитатель	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Филина Татьяна Игоревна	Воспитатель	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Горшкова Ольга Ивановна	Старший воспитатель	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Скорик Галина Сергеевна	Воспитатель	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Харачура Яна Игоревна	Воспитатель	наставник- специалист	да
МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	Хапова Ольга Николаевна	Воспитатель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО № 59 «Личность»	Семенец М.Н.	Воспитатель	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО – гимназия №1»	Белоглазова Н.А.	Учитель, куратор начальной школы	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО – гимназия №1»	Климова О.Н.	Учитель иностранного языка	наставник- специалист	да
МБОУ «ЦО – гимназия №1»	Щербакова С.М.	Учитель русского языка и литературы, зам. директора по УВР	старший наставник	нет
МАОУ «Лицей№1»	Прошкина Татьяна Леонидовна	Учитель начальных классов	наставник- специалист	да
МАОУ «Лицей№1»	Племянникова Татьяна Викторовна	Учитель начальных классов	наставник- специалист	да
МАОУ «Лицей№1»	Савушкина Ирина Борисовна	Заместитель директора по воспитательной работе	наставник- специалист	да
МАОУ «Лицей№1»	Артамонова Юлия Николаевна	Воспитатель	наставник- специалист	да
МАОУ «Лицей№1»	Соколов Николай Васильевич	Преподаватель – организатор ОБЖ	наставник- специалист	да
МБОУ-лицей №2	Овсянников Виктор	Заместитель	ведущий	да

	Викторович	директора по УВР	наставник	
МБОУ-лицей №2	Бормотова Екатерина Борисовна	Учитель английского языка	наставник- специалист	да
МБОУ-лицей №2	Бычкова Светлана Михайловна	Учитель русского языка и литературы, заведующая предметной кафедрой	наставник- специалист	да
МБОУ-лицей №2	Комаров Андрей Петрович	Учитель истории, обществознания	наставник- специалист	да
МБОУ-лицей №2	Курносова Галина Равильевна	Учитель математики	наставник- специалист	да
МБОУ-лицей №2	Хорошавина Ольга Гавриловна	Учитель английского языка	наставник- специалист	да

Таблица определения образовательными организациями возможностей и рисков, сильных и слабых сторон программ наставничества

ОО	Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны	Возможности	Риски	Вывод
Гуманитарно-математический лицей	Учитель - учитель	<p>Всем участникам (100%) понравилась реализация Модели наставничества и они готовы продолжить работу в Программе;</p> <p>Участники Программы (87%) видят свое профессиональное развитие в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» в течение следующих 5 лет;</p> <p>У участников Программы (82%) появилось желание более активно участвовать в жизни МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»;</p> <p>У участников Программы (77%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные проекты;</p> <p>– Наставляемые (93%) после общения с наставником отмечают рост уверенности в своих силах и возможностях для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <p>– Участники Программы (74%) (школьный блок) отметили рост успеваемости и улучшение</p>	<p>- Наличие участников Программы (13%), которые не планируют профессиональное развитие в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» в течение следующих 5 лет;</p> <p>- Высокая перегрузка наставников, как следствие не в полной мере регулярная работа с наставляемыми отдельными наставников;</p> <p>- Уменьшение числа педагогов, готовых и способных быть наставниками;</p> <p>- «Старение» педагогического корпуса МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»;</p> <p>- Недостаточно высокая</p>	<p>– Информационно-методическая поддержка МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» при внедрении Модели наставничества со стороны министерства образования Тульской области, управления образования администрации города Тулы, МКУ «ЦНППМ г. Тулы»;</p> <p>Наличие бесплатных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогов в ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО»;</p> <p>Наличие многочисленных предложений от образовательных платформ для осуществления</p>	<p>– Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»;</p> <p>– Рост конкуренции между МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» за квалифицированные педагогические кадры</p>	<p>Вывод: Современные молодые специалисты отличаются высокой степенью социализированности в социальных сетях и недостаточной социализацией в коллективе. Их отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В сложившейся ситуации в целях минимизации рисков можно применять взаимообогащающие активные формы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов позиции каждого из участников взаимодействия: - применение приемов тьюторства - осуществление постоянной помощи в решении актуальных вопросов в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон; - обучение наставников, включение наставнических пар в проекты, применение интегрированных форм работы; - взаиморазвитие и взаимообогащения педагогической компетенции обеих сторон-участников наставничества.

	<p>поведения в классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря реализации Модели наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Эффективная система мотивации участников Программы; <p>Достаточность и понятность обучения наставников; Высокие достижения педагогов МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», которые можно использовать в Программе наставничества; Высокий уровень методической грамотности педагогов-наставников, ведущих методические семинары;</p> <ul style="list-style-type: none"> – В достаточно большой степени регулярная обратная связь наставляемых и наставников; – Регулярное взаимодействие наставников и куратора; – Наставники рассматривают наставляемых работниками МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» на длительной постоянной основе; – Большинство наставляемых и все наставники отмечают, что реализация в МБОУ 	<p>активность отдельных наставляемых в силу низкой мотивации участия в реализации в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» Модели наставничества</p>	<p>дистанционного обучения педагогов; Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Активное внедрение в Тульской области Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области 		
--	---	---	---	--	--

		«Гуманитарно-математический лицей» Модели наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на месте работы, существенному сокращению адаптационного периода; - Совершенствование теоретических знаний, повышение профессионального мастерства молодых педагогов				
МБОУ ЦО 2	Учитель - учитель	100% наставников и наставляемых отметили, эффективность запланированной работы по Программе. Наставляемые (молодые специалисты и вновь принятые в МБОУЦО №2 педагоги) отметили, что довольны совместной работой с наставниками, помощь опытного наставника полезна, проделанная работа была интересной, поддержка наставника ощущается постоянно. Педагоги - наставляемые приобрели уверенность в собственных силах для развития личного, творческого потенциала. Программа позволила педагогам – наставникам и их наставляемым через взаимное сотрудничество повысить свои профессиональные	Высокая нагрузка педагогов-наставников	Возможности: Методическая поддержка молодых педагогов, повышение их квалификации, реализация их личного потенциала Обучение молодых педагогов в рамках «Школы наставничества» реализации образовательных программ в соответствии с требованиями обновленных ФГОС использованием современных технологий. Создание комфортных условий работы педагогических кадров с целью сохранения	Угрозы: Возможен выход из Программы отдельных педагогов - наставников из-за понимания несоответствия статусу наставника.	Вывод: В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в МБОУЦО №2 за период с декабря 2021 года по декабрь 2022. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

		компетенции.		контингента. Возможности программы способствуют совершенствованию педагогических компетенций педагогов - наставников, не останавливаться на имеющихся достижениях.		
МБОУ ЦО 4	Учитель - учитель	1) Успешное закрепление за начинающими педагогами наставников на рабочем месте 2) повышение их потенциала и уровня профессионального развития	1) Высокая перегрузка педагогов-наставников и молодых специалистов 2) Отсутствие систематической методической поддержки наставника	Нормализация уровня тревожности. Активность и заинтересованность наставляемых в мероприятии	1) Слабо обозначенные механизмы мотивации и поощрения наставников 2) Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками	Вывод: 1) Включение часов работы с наставляемым в систему оплаты труда педагога-наставника, 2) выставление конкретных достижений каждого молодого специалиста через 1 год, 2 года, 3 года (планируемые результаты как у обучающихся школы)
МБОУ ЦО 5	Учитель - учитель	- стабильное взаимодействие наставнических пар, - вовлечение учащихся и педагогов в инновационную деятельность; - демократический стиль взаимодействия, развитая организационная структура, характеризующаяся выраженными, разделяемыми большинством участников образовательного процесса, целями, ценностными ориентациями, предпочитаемыми способами деятельности; - развитие информационного	- недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования в следствии сильной загруженности педагогов; - преобладание стереотипов в профессиональной деятельности педагогов; - сопротивление	- расширение возможностей и форматов взаимодействия наставнических пар; - реализация различных персонализированных стратегий профессионального роста педагогов посредством использования возможностей цифровой образовательной среды центра.	- неравномерность выбора педагогами внутри педагогического коллектива стратегий личного роста, в том числе выбора программ повышения квалификации, реализуемых вне образовательного учреждения; - рост конкуренции между образовательными организациями региона за квалифицированные	Вывод: возможные мероприятия по минимизации рисков: - планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников и наставляемых; - использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; - психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых; - создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;

		<p>пространства центра образования, способствующего повышению компетентностей педагога;</p> <p>- наличие различных стратегий реализации внутришкольного сопровождения профессионального роста педагогов центра образования;</p> <p>- часть наставляемых планирует получить первую квалификационную категорию в новом учебном году.</p>	<p>отдельных педагогов необходимости модернизации трудовой деятельности.</p>		<p>е педагогические кадры.</p>	<p>- расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества;</p> <p>- рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы Наставничества;</p> <p>- разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения.</p>
МБОУ ЦО 6	Учитель - учитель	<p>93% участников, которым понравилось участие в Программе и которые готовы продолжать работу;</p> <p>75% Программы видят своё профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</p> <p>У 55% участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</p> <p>У 55% участников Программы появилось желание и силы реализовать собственные профессиональные работы;</p> <p>93% наставляемых после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития;</p> <p>- Участники Программы (93%) отметили рост</p>	<p>Слабые стороны:</p> <p>-Значительна доля участников (7%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</p> <p>-Низкая активность 45% участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);</p> <p>- Наставляемые (7%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости</p>	<p>Возможности:</p> <p>Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования;</p> <p>- Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</p> <p>Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</p> <p>Акцентирование внимания государства и</p>	<p>Угрозы:</p> <p>Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</p> <p>Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</p> <p>Переход на долгое время на дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</p> <p>Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</p>	<p>Вывод: создание в образовательной среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте ОО, в социальных сетях и других образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества, расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.; участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т. п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников; рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы</p>

		успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа	обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;	общества на вопросы наставничества; Активное внедрение в РФ проектного управления;		наставничества. разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения; соразвитие тандемов «наставник - наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности; вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого).
МБОУ ЦО 7	Учитель - учитель	Участники программы видят свое профессиональное развитие в ЦО 7; У участников программы появилось желание активно участвовать в жизни ЦО 7; У участников программы появилось желание активнее реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования; В рамках общения с наставником наставляемые отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного,	Высокая перегрузка педагогов-наставников	Информационно-методическая поддержка при внедрении системы наставничества со стороны управления образования администрации города Тулы и МКУ «ЦНППМ г. Тулы; Наличие бесплатных программ повышения квалификации педагогов;	Формализованное неэффективное наставничество	Вывод: В рамках формализованного наставничества взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога происходит только на бумаге. Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов. Управленческим решением в этом случае может стать непосредственный

		творческого и педагогического потенциала; Система мотивации участников программы		Обучение молодых педагогов в ЦО 7 через разные формы работы Школы молодого учителя		(собеседование, совместного посещения и анализа занятия и др.) и опосредованный (творческий отчет, публичное выступление молодого специалиста и др.) контроль работы наставника.
МБОУ ЦО 8	Учитель - учитель	<ul style="list-style-type: none"> - повышение профессионального уровня и навыков всех педагогов, вовлеченных в систему наставничества (и наставляемого, и наставника); - помощь в планировании и проведении учебных занятий в соответствии с ФГОС, в вопросах оформления нормативной документации; - успешная адаптация на новом рабочем месте, повышение уровня профессиональных знаний и компетенций; - участники программы видят свое профессиональное развитие в ОО; - у участников Программы появилось желание делиться своим профессиональным опытом с коллегами; участвовать в культурной жизни ОО; - после общения с наставником наставляемые отмечают ощущение уверенности в собственных силах; - возможность обратиться за помощью в проблемной ситуации и получить эту помощь; - эффективная система мотивации участников Программы 	<ul style="list-style-type: none"> - высокая перегрузка педагогов-наставников; - дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - низкая активность некоторых участников Программы 	<ul style="list-style-type: none"> - возможность взаимного обучения участников Программы через взаимопосещение уроков и иные формы работы; - внедрение новых методов и приемов обучения в образовательный процесс; - возможность быстрой и безболезненной адаптации на новом месте; - возможность профессионального роста; - наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, является эффективным средством сплочения педагогического коллектива 	<ul style="list-style-type: none"> - формальный подход к наставничеству; - невозможность построения диалога между участниками Программы, резкое отрицание со стороны наставляемого советов наставника; - нежелание одной из сторон развиваться в профессиональном плане 	

МБОУ ЦО 9	Учитель - учитель	<ul style="list-style-type: none"> - Желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами; - Повышение профессионального уровня и навыков всех педагогов, вовлеченных в Программу наставничества, включая самого наставника; - Снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей; - Улучшение психологического климата в образовательной организации; - Повышение качества образования. 	<p>У наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> - невозможность регулярной работы с наставником; - неготовность общения с наставником в свободное от работы время; - низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту. <p>У наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокая нагрузка; - дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - низкая мотивация. 	<ul style="list-style-type: none"> - Предоставление опытным учителям возможностей для карьерного роста, как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях; - Укрепление профессионального сотрудничества; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала; - Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов. 	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результате своего труда на поприще наставника, формальное выполнение обязанностей; - Высокая нагрузка на наставников и наставляемых. 	<p>Вывод: Возможные мероприятия по минимизации рисков: участие психологов в определении наставнических пар/групп; психологическая поддержка формируемым парам наставников-наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применение практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; проведение мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации; улучшение материально-технической базы.</p>
ЦО № 10	Учитель - учитель	<ul style="list-style-type: none"> -значительная доля участников (100%), которым нравится участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; -участники Программы (100%) видят свое профессиональное развитие 	<ul style="list-style-type: none"> -не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; -нерегулярна обратная связь наставников с 	<ul style="list-style-type: none"> - информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели Министерства образования Тульской области 	<ul style="list-style-type: none"> - нестабильность - рост конкуренции - формализованное неэффективное наставничество; - низкая мотивация наставляемых, их стремление 	<p>Вывод: Возможные мероприятия по минимизации рисков:</p> <ul style="list-style-type: none"> -вертикально-интегрированная система обучения и сопровождения наставников; -разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-

		<p>в данной ОО в течение следующих 5 лет;</p> <p>-у участников Программы (66%) появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования, участвовать в профессиональных конкурсах.</p> <p>-наставляемые (100%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <p>-участники Программы (89%) отметили улучшение взаимоотношений и поведения в классах, где ведут часы; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества.</p> <p>-эффективная система мотивации участников Программы.</p> <p>-опыт и достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества.</p>	<p>куратором;</p> <p>-недостаточная готовность некоторых наставников к такому роду деятельности.</p>	<p>и Управления образования ТО;</p> <p>– акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</p> <p>– наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;</p>	<p>противопоставить свой опыт многолетнему опыту наставника.</p>	<p>кураторским корпусом для предоставления его наставнику;</p> <p>-использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных;</p> <p>-развитие реверсивных форм наставничества;</p> <p>-вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы;</p> <p>-расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;</p> <p>-рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.</p>
<p>МБОУ ЦО-гимназия 11</p>	<p>Учитель - учитель</p>	<p>Всем участникам понравилось участие в программе и все готовы продолжить работу. Участники программы видят свое профессиональное развитие в гимназии в</p>	<p>Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с</p>	<p>Возможности: Информационно-методическая поддержка при внедрении программы; Бесплатные программы</p>	<p>Угрозы: Рост конкуренции между ОО за квалифицированные кадры. Переход на дистанционное обучение (подрывает</p>	<p>Вывод: Возможные мероприятия по минимизации риска: создание в гимназии среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте гимназии, в социальных сетях и других</p>

		<p>течение следующих 5 лет. У участников программы появилось желание более активно участвовать в жизни гимназии. У участников программы появилось желание реализовывать собственные профессиональные амбиции. Наставляемые отмечают прилив уверенности в собственных силах.</p>	<p>наставляемыми Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками. «Старение» педагогического корпуса.</p>	<p>повышения квалификации педагогов; Предложения от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов.</p>	<p>основу наставничества). Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их опыту.</p>	<p>доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия: организация стажировок и др.; участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности профессиональных сообществ педагогических работников; рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества; разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения; соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их взаимодополняемости, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности; вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов; четкое формулирование и реализация запросов наставников; использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых; выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры; развитие реверсивных форм наставничества; вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные</p>
--	--	---	--	--	--	---

						процессы; привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого.
МБОУ ЦО 12	Учитель - учитель	<p>1. Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста.</p> <p>2. Повышение его профессионального потенциала и уровня.</p> <p>3. Создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p> <p>4. 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.</p>	<p>1. Слабый уровень в работе с родителями.</p> <p>2. Недостаточный уровень образовательных результатов и мотивации.</p> <p>3. Недостаточный уровень владения методикой проведения урока по обновленным ФГОС (коммуникация, целеполагание, планирование, организация урока)</p> <p>4. Недостаточный уровень владения новыми информационными и технологиями (работа на платформах ЦОК, Сферум, Учи ру и т.д).</p> <p>5. В большей степени наставничество ориентировано на индивидуальный результат. В дальнейшем необходимо развивать культуру командной работы,</p>	<p>1. У участников Программы появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к профессии</p> <p>2. Участникам понравилось участие в Программе, и они готовы продолжить работу в Программе;</p> <p>3. Участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО</p> <p>4. У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</p>	<p>1. Недостаточная активность участников Программы наставничества.</p> <p>2. Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.</p> <p>3. Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; Наставники имеют 20% к окладу в зарплате, а наставляемые не имеют доплат.</p> <p>4. Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОО</p>	Вывод: отразить возможные мероприятия по минимизации рисков.

			достижения коллективного результата.			
ЦО № 13	Учитель - учитель	<p>-Всеим участникам понравилось участие в программе и все готовы продолжить работу.</p> <p>-Участники программы видят свое профессиональное развитие в гимназии в течение следующих 5 лет.</p> <p>-У участников программы появилось желание более активно участвовать в жизни гимназии.</p> <p>-У участников программы появилось желание реализовывать собственные профессиональные амбиции.</p> <p>-Наставляемые отмечают прилив уверенности в собственных силах.</p>	<p>Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.</p> <p>Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.</p> <p>«Старение» педагогического корпуса.</p>	<p>Информационно-методическая поддержка при внедрении программы;</p> <p>-Бесплатные программы повышения квалификации педагогов;</p> <p>-Предложения от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов.</p>	<p>-Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры.</p> <p>-Переход на дистанционное обучение (подрывает основу наставничества).</p> <p>-Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.</p> <p>-Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.</p> <p>-Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.</p> <p>-Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их опыту.</p>	<p>Возможные мероприятия по минимизации риска: создание в гимназии среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте гимназии, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия: организация стажировок и др.; участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности профессиональных сообществ педагогических работников; рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества; разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения; соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их взаимодополняемости, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности; вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов; четкое формулирование и реализация запросов наставников; использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; психолого-</p>

						педагогическая поддержка наставников и наставляемых; выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры; развитие реверсивных форм наставничества; вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы; привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого.
ЦО № 14	Учитель - учитель	1) Высокая профессиональная компетентность наставника Колосковой Г.В. (большой и результативный педагогический опыт) 2) Обоюдное желание участников программы в вопросах ее реализации. 3) Позитивный настрой сторон на взаимодействие	1 . Не разработана система поощрений	Программа позволит Повысить уровень включенности в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.	1. Спонтанное увольнение наставляемого.	Вывод: создать благоприятный психологический климат для наставляемого, чтобы в дальнейшем он продолжил свою профессиональную деятельность, именно, в нашем центре
МБОУ ЦО 15	Учитель - учитель	Индивидуальный подход, постоянный педагогический коллектив, традиции школы, комфортные условия обучения.	Снижение показателей качества обучения, особенность контингента обучающихся.	Внедрение информационных технологий, повышение квалификации учителей.	Старение педагогического коллектива.	Вывод: 1. Взаимопосещение уроков. 2. Проведение психологических тренингов. 3. Практическое занятие «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе».
ЦО № 16	Учитель - учитель	- стабильный педагогический коллектив; - стабильное взаимодействие наставнических пар, - высокая инновационная активность педагогов школы; - демократический стиль взаимодействия; - наличие различных	- недостаточная мотивация к профессиональному росту молодых педагогов путем участия в конкурсах профессионального мастерства и	- расширение возможностей и форматов взаимодействия наставнических пар; - реализация различных персонифицированных стратегий	- неравномерность выбора педагогами стратегий личного профессионального роста	Вывод: С целью минимизации рисков необходима грамотно выстроенная и правильно функционирующая система наставничества, повышение профессионального уровня всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, усиление профессиональной составляющей мотивации и предоставление

		стратегий реализации сопровождения профессионального роста педагогов школы; -наставляемые отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; -участники программы видят свое профессиональное развитие.	прохождении процедуры аттестации с целью установления квалификационной категории	профессионального роста педагогов.		дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса, предоставление педагогическим работникам возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях.
МБОУ ЦО 17	Учитель - учитель	У участников программы сформировалось лучшее понимание своего профессионального развития и осознание своей миссии	1. Трудоемкость и для руководителя, и для самих педагогов. 2. Высокая нагрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемым	Информационно-методическая поддержка федеральных, региональных и муниципальных служб при внедрении Целевой модели	Недостаток или отсутствие финансирования проекта при внедрении Целевой модели	Вывод: отразить возможные мероприятия по минимизации рисков. Что можно сделать, чтобы купировать негативные явления, возникающие в ходе реализации проекта: Оптимальный вариант формирования пары «наставник-стажер»: -создавая пары, учитывать пожелания педагогов, если оба педагога захотят работать в паре, наставник и стажер найдут взаимопонимание и достигнут результатов с большой вероятностью; - у наставника и наставляемого могут не совпадать качества и характеристики, компетенции и запросы. Тогда, чтобы сформировать успешную пару, следует исходить из целей наставничества, которых необходимо достичь в конкретном случае. Например, опытный педагог-молодой специалист: опытный педагог может помочь молодому специалисту приобрести необходимые профессиональные навыки и закрепиться на месте работы. Если наставником выступает классный руководитель, он также делится опытом работы с детским коллективом; педагог-новатор-консервативный педагог: учитель-новатор – поделиться

						<p>с консервативными коллегами навыками работы с современными программами, опытный предметник может оказать методическую поддержку по своей дисциплине молодым учителям.</p> <p>2.Своевременно и грамотно реагировать на сложные ситуации в работе наставников и стажеров и помогать им преодолевать сложности.</p>
Цо № 18	Учитель - учитель	<p>-индивидуальная работа с наставляемыми</p> <p>-преподавание одного предмета</p> <p>-значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе</p> <p>-наставляемые стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)</p> <p>-у участников Программы появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего</p> <p>-у участников Программы появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области</p> <p>-наставляемые планируют стать наставником в будущем</p> <p>-повысилась успеваемость наставляемых</p> <p>-достаточность и понятность обучения</p>	<p>-преподавание разных предметов</p> <p>-высокая нагрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми</p> <p>-дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками</p>	<p>-информационно-методическая поддержка ОО</p> <p>-акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества</p> <p>-наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО</p> <p>-наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения</p> <p>-муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут</p>	<p>-рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</p> <p>-высокая нагрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми</p>	<p>-создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;</p> <p>-вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого).</p> <p>-использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных;</p> <p>-психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;</p> <p>-привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого.</p>

		наставников		принять участие наставляемые в рамках Программы наставничества		
ЦО № 19	Учитель – учитель Педагог-педагог	Программа раскрывает все стороны работы с молодыми специалистами	Не выявлены	<p>В результате внедрения и реализации программы будет создана эффективная среда наставничества, включающая:</p> <ul style="list-style-type: none"> -непрерывное профессиональное развитие, личностное развитие и самореализацию педагогических работников; -рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов; -развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования; -методическое сопровождение системы наставничества; -цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества; -обмен 	<p>Возможные риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Высокая нагрузка на наставников и наставляемых. -Низкая мотивация наставников. -Недостаточно -Низкая мотивация наставляемых. -Низкая степень взаимодействия всех элементов региональной модели института наставничества взаимодействия 	<p>Вывод: Регламентирование образовательной нагрузки наставляемых с целью избежания перегрузки. Взаимопосещение уроков, оказание консультаций.</p>

				инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников.		
МБОУ ЦО 20	Учитель - учитель	<p>- У участников программы повысилась мотивация к активному участию в культурной жизни центра образования;</p> <p>- высокие достижения педагогов центра образования (победы в конкурсах), которые можно использовать в программе наставничества.</p>	<p>- Низкая активность участников программы;</p> <p>- высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми учителями;</p> <p>- нерегулярная обратная связь наставников с куратором.</p>	<p>- Информационно-методическая поддержка при внедрении программы со стороны методических служб;</p> <p>- наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов.</p>	<p>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования центра образования;</p> <p>- низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.</p>	Вывод: планомерная работа с родителями: регулярные встречи, совместные мероприятия.
МБОУ ЦО 21	Учитель - учитель	<p>- наставляемые педагоги – молодые учителя, являющиеся участниками Программы (100%), отметили рост успеваемости и улучшение поведения в классах, в которых они работают, благодаря Программе наставничества;</p> <p>- наставляемые педагоги - молодые учителя, являющиеся участниками Программы, планируют свое профессиональное развитие в МБОУ «ЦО № 21» в течение следующих 5 лет;</p> <p>- материальное стимулирование</p>	недостаточная активность участников Программы в связи с высокой нагрузкой педагогов-наставников	информационно-методическая поддержка реализации программы со стороны органов управления образования области и города	недостаточная включенность педагогов в запланированные мероприятия в ходе реализации Программы в связи с высокой педагогической нагрузкой	Вывод: развитие кадрового потенциала для оптимизации педагогической нагрузки педагогов-предметников и расширения возможностей реализации Программы наставничества.

		педагогов – наставников – участников Программы.				
МБОУ ЦО 22	Учитель - учитель	<p>1) Успешное закрепление за начинающими педагогами наставников</p> <p>2) Развитие профессиональных компетенций наставляемых, повышение мотивации наставляемых к профессиональному росту; закрепление молодых специалистов в профессии.</p>	<p>1) Высокий уровень педагогической нагрузки педагогов-наставников и молодых специалистов</p> <p>2) Отсутствие в связи с перегрузками возможности оказания систематической методической поддержки наставников наставляемым педагогам</p>	<p>-Снижение уровня тревожности наставляемых в процессе адаптации к профессии.</p> <p>-Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях МБОУ ЦО № 22;</p> <p>-Ускорение процесса профессионального становления и развития педагога.</p>	Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками Недостаточно проработаны обозначенные механизмы мотивации и поощрения наставников за их работу	<p>Вывод:</p> <p>-Необходимость включения часов работы с наставляемым в систему оплаты труда педагога-наставника.</p> <p>-Разработка планируемых результатов конкретных достижений каждого молодого специалиста по годам (на период реализации программы наставничества - как у обучающихся школы)</p>
МБОУ ЦО 23	Учитель - учитель	<p>-Значительная доля участников (90%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</p> <p>-Участники программы наставничества видят свое профессиональное развитие в МБОУ «ЦО № 23»</p> <p>- у всех участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО</p> <p>-наставляемые отмечают достаточность и понятность обучения наставниками, чувствуют их моральную поддержку.</p>	<p>-Наставляемые (30 %) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся;</p> <p>-Высокая перегрузка педагогов-наставников, ограниченность времени на ситуативное наставничество;</p> <p>-Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками</p>	Информационно-методическая поддержка при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Тульской области и управления образования администрации г. Тулы, Института повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области; Наличие бесплатных программ	<p>-Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</p> <p>- Инертность части молодых педагогов, невысокая мотивация к профессиональному развитию.</p>	<p>Вывод: для минимизации рисков необходимо создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству, психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых; привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого.</p>

				<p>повышения квалификации педагогов;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Наличие предложений от он-лайн платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов и повышения квалификации; -возможность создания благоприятной психологической среды для развития молодых кадров. 		
МБОУ ЦО 24	Учитель - учитель	<ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (97%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (97%), как наставляемые, так и наставники, видят свое профессиональное развитие в МБОУ ЦО № 24 в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (72%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы. – Наставляемые (95%) после общения с 	<ul style="list-style-type: none"> – Доля участников (3%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; Основные причины: <ul style="list-style-type: none"> - не смогли найти точки соприкосновения с наставником или наставляемым, остро воспринимают советы и критику со стороны 	<ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны муниципалитета и региона. – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов. – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения 	<p>Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей. Рост конкуренции между ОО района и города за квалифицированные педагогические кадры. Прекращение финансирования проекта внедрения Целевой модели.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста. - Неготовность молодого специалиста 	<p>выводы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определен высокий уровень качества процесса реализации Программы наставничества; - выявлена положительная динамика образовательных результатов обучающихся из числа наставляемых и положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников Программы наставничества. <p>Вывод: По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ ЦО № 24 на высоком уровне; - условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

		<p>наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Часть наставляемых планирует получить первую квалификационную категорию в новом учебном году; - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Приобретение опыта, который можно использовать в Программе наставничества 	<p>наставника.</p> <ul style="list-style-type: none"> - низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни МБОУ ЦО № 24); - высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми; - дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками 	<p>педагогов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества. 	<p>принимать помощь наставника.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Формализованное неэффективное наставничество. 	
МБОУ ЦО 25	Учитель - учитель	<p>стабильное взаимодействие наставнических пар;</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие условий для реализации сопровождения наставничества в рамках школьных проектов, мастер-классов; - высокая инновационная активность педагогов школы; - вовлечение учащихся и педагогов в инновационную деятельность; - демократический стиль взаимодействия, развитая 	<ul style="list-style-type: none"> - дефицит помещений, «перенаселение» школы приводит к трудностям в синхронизации графиков занятости помещений; - о недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений 	<ul style="list-style-type: none"> - совершенствование цифровой образовательной среды (ЦОС) ЦО посредством поиска и сотрудничества с внешними партнерами и привлечения внешних ресурсов; - расширение возможностей и форматов взаимодействия наставнических пар с использованием 	<ul style="list-style-type: none"> - дефицит помещений, «перенаселение» школы приводит к трудностям в синхронизации графиков занятости помещений; - неравномерность выбора педагогами внутри педагогического коллектива стратегий личного профессионального роста, в том числе выбора программ повышения 	<p>Вывод:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использование сетевого взаимодействия для проведения учебно-воспитательного процесса - проведение внутришкольного методического семинара по обмену опытом среди молодых педагогов со стажем работы менее пяти лет - организация повышения уровня профессионального мастерства на стажировочных площадках и путём участия в конференциях

		<p>организационная структура, характеризующаяся выраженными, разделяемыми большинством участников образовательного процесса, целями, ценностными ориентациями, предпочитаемыми способами деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - использование информационных и мультимедийных технологий, интерактивных методов; - развитие информационного пространства школы, способствующего повышению компетентностей педагога; - наличие различных стратегий реализации сопровождения профессионального роста педагогов школы; - развитая информационно-образовательная среда учащихся и педагогов 	<p>профессионально о образования в следствии сильной загруженности педагогов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - преобладание стереотипов в профессионально й деятельности педагогов; - сопротивление отдельных педагогов необходимости модернизации трудовой деятельности 	<p>внешних ресурсов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие школьного самоуправления и включение нового направления наставнической деятельности; - реализация различных персонифицированных стратегий профессионального роста педагогов посредством использования возможностей ЦОС школы, включая партнеров и внешние ресурсы: цифровые и материальные; - сотрудничество школы с внешними партнерами 	<p>квалификации, реализуемых вне образовательного учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - недостаточная вовлеченности родителей и социальных партнеров в реализацию мероприятий по наставничеству 	
МБОУ ЦО 26	Учитель - учитель	<p>Индивидуализация запросов, возможностей и методов взаимодействия наставника и наставляемого</p>	<p>Передача навыков и знаний, ограниченных личностью одного наставника Нехватка времени, загруженность</p>	<p>Карьерное развитие, развитие лидерских компетенций, навыков, достижение результатов в текущей деятельности, консультации по конкретной</p>	<p>Недостаточная мотивация Неудовлетворенность сторон друг другом Отсутствие синхронизации ожиданий</p>	<p>Вывод: отразить возможные мероприятия по минимизации рисков.</p>

				ситуации		
МБОУ ЦО 27	Учитель - учитель	Условия для самообразования и выстраивания профессиональной карьеры, для повышения профессиональной культуры Формирование представления об идеале личности педагога в современном обществе	Нехватка времени для общения и выполнения программы в силу загруженности педагогов.	Повышение профессиональной компетентности Оказание методической помощи на практическом уровне Изучение положительного педагогического опыта Обмен опытом Развитие личностных качеств		Вывод: отразить возможные мероприятия по минимизации рисков. Система поощрения: дополнительные выплаты, уважение в коллективе
МБОУ ЦО 29	Учитель - учитель	– Участники Программы (100%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (100%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – Достаточность и понятность обучения наставников	Высокая перегрузка педагогов- наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;	Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов	Нестабильность внешней социально- экономической среды функционирования ОО	Вывод: Чтобы минимизировать риски и добиться успеха в реализации программы наставничества, к каждому педагогу надо подходить дифференцированно, вносить корректировки в содержание программы.
МБОУ ЦО –гимназия 30	Учитель - учитель	Передача методики и опыта работы	Возможные срывы: из-за длительного больничного наставника или наставляемого	Повышение профессионального уровня и навыков участников, динамика образовательных результатов, снижение текучести кадров	Недооценка степени дискомфортности молодого специалиста, перегрузка молодого специалиста	Вывод: Минимизировать количество замещений
МБОУ ЦО 31	Учитель - учитель	конкретизированы цели, задачи для участников программы, дорожная карта реализации позволяет осуществлять системный подход в реализации целей		минимизация адаптационного периода (наличие проекта «пришёл молодой специалист»),	увольнение работника после первого года работы	Вывод: В целом работа по наставничеству ведётся успешно, об этом говорит анкетирование и опросы молодых специалистов. Для минимизации угроз помимо психолого- педагогической поддержки молодых

		и задач программы, понятен результат реализации		повышение профессиональной компетенции молодых педагогов, особенно в послевузовский период (1 год работы)		педагогов предусмотрено материальное вознаграждение (10% от оклада ежемесячно). Для устранения слабых сторон – согласно коллективному договору - работа по наставничеству педагогу –наставнику оплачивается (15% от оклада)
МБОУ ЦО 32	Учитель-учитель	Опытные учителя Новые формы методической работы Методические рекомендации	Малый опыт совместной работы	Долгосрочное сотрудничество Формирование у всех участников процесса базовых знаний и умений в области изучения концептуальных основ ФГСО	Перезагрузка педагога	
МБОУ ЦО 33	Учитель - учитель	<ul style="list-style-type: none"> – У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения 	<p>Инфраструктура наставничества (материально-техническая) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса ОО 	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели; – Наличие бесплатных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; -Переход на дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); 	

		наставников				
МБОУ ЦО 34	Учитель - учитель	<ul style="list-style-type: none"> - Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Эффективная система мотивации участников Программы (материальное и моральное поощрение); - Успешная адаптация молодых педагогов на рабочем месте. - Снижение текучести кадров - Сохранение традиций ОО 	<ul style="list-style-type: none"> - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - Формальный подход к программе наставничества ОО 	<ul style="list-style-type: none"> - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества - Создание сплоченного коллектива - Повышение имиджа ОО - Персонализированная траектория развития молодого педагога 	<ul style="list-style-type: none"> - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры - «Самовыгорание» наставников 	<p>Вывод: Работа в проекте позволяет осуществить:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Выстраивание системы целевого обучения и подготовки кадров. - Организация курсовой подготовки с целью повышения квалификации и увеличения количества педагогов-наставников. - Материальное стимулирование педагогов-наставников
МБОУ ЦО 35	Учитель - учитель	Создание комфортной среды для развития педагогического потенциала наставляемых	Невозможность регулярной работы с наставляемым из-за перегрузки наставников	Передача ценного педагогического опыта. Получение своевременной помощи на этапе интеграции в коллектив.	Повышение риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов – носителей знаний и навыков	Вывод: отразить возможные мероприятия по минимизации рисков.
МБОУ ЦО 36	Учитель - учитель	Значительная доля участников (72%) готова продолжить работу в программе. Участники программы, как наставляемые, так и наставники, видят свое профессиональное развитие в МБОУ ЦО №36 в течение следующих трёх лет. У части участников программы появилось желание и силы реализовывать собственные профессиональные работы.	Есть участники, которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней. Основные причины: нехватка времени из-за плотного расписания и работы вне	Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства. Участие в курсах повышения квалификации по программам наставничества	Рост конкуренции между образовательными организациями региона за квалифицированные педагогические кадры. Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели	Вывод: отразить возможные мероприятия по минимизации рисков.

		Участники программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества Часть наставляемых планирует получить первую квалификационную категорию в новом учебном году	школы, не смогли найти точки соприкосновения с наставником или наставляемым, остро воспринимают советы и критику со стороны наставника			
ЦО № 37	Учитель - учитель	<ul style="list-style-type: none"> - наставники - педагоги высшей категории со сформированными профессиональными компетенциями; - стабильное взаимодействие наставнических пар; - наличие условий для реализации сопровождения наставничества в рамках школьных проектов; - демократический стиль взаимодействия; - развитая организационная структура, характеризующаяся выраженными, разделяемыми большинством участников образовательного процесса, целями, ценностными ориентациями, предпочитаемыми способами деятельности; - использование информационных и 	<ul style="list-style-type: none"> - высокая перегрузка - дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - «старение» педагогического корпуса; - преобладание стереотипов в профессиональной деятельности педагогов 	- реализация различных персонифицированных стратегий профессионального роста педагогов посредством использования возможностей МБОУЦО №37	- наставляемые не всегда имеют возможность посещать дополнительные мероприятия из-за высокой перегрузки	<p>Вывод:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание в МБОУЦО №37 среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте МБОУЦО №37, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; - расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества; - участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству, а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников; - рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества, - разработка системы мотивирования, форм

		<p>мультимедийных технологий, интерактивных методов;</p> <p>- развитие информационного пространства школы, способствующего повышению компетентностей педагога</p>				<p>стимулирования, поощрения за конкретные достижения;</p> <p>- соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительной, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности;</p> <p>- вертикально-интегрированная система обучения и сопровождения наставников;</p> <p>- разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления егонаставнику</p>
МБОУ ЦО 38	Учитель - учитель	<p>Работа с молодыми специалистами является приоритетным направлением в деятельности образовательной организации. Одна из наиболее продуктивных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении – эффективная система наставничества.</p>	<p>- координирование совместной деятельности со всеми участниками системы сопровождения молодых педагогов;</p> <p>- активизация работы по формированию индивидуального образовательного маршрута и развитию индивидуального стиля педагогической деятельности, личностного и профессионального развития молодых педагогов</p>	<p>- закрепления молодых специалистов в образовательных организациях</p> <p>- усиление мотивации молодых специалистов к участию в мероприятиях школы и города</p> <p>– создание условия для мотивации молодых педагогов к участию в работе профессиональных объединений и конкурсах</p>	<p>Логичность деятельности наставника, чрезмерная опека наставляемого</p>	<p>Вывод: отразить возможные мероприятия по минимизации рисков. Мероприятия по развитию наставничества -</p> <p>1). Совместные подготовки к проведению уроков и занятий внеурочной деятельности</p> <p>2). Взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с дальнейшим обсуждением сильных и слабых сторон</p> <p>3) Обмен опытом по темам урока</p> <p>4) Использование современных образовательных технологий (обмен мнениями)</p> <p>5) Работа с учебником</p>
МБОУ ЦО 39	Учитель - учитель	<p>– Значительная доля участников (70%), которым понравилось участие в</p>	<p>Высокая перегрузка педагогов-</p>	<p>- Наличие бесплатных и малобюджетных</p>	<p>Рост конкуренции между ОО за квалифицированные</p>	<p>Вывод: Программа наставничества способствовала профессиональному</p>

		<p>Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</p> <ul style="list-style-type: none"> -Участники Программы (90%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (50%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; - У участников Программы (52%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования; -Наставляемые (62%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; -Эффективная система мотивации участников Программы; -Достаточность и понятность обучения наставников (90%). 	<p>наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.</p>	<p>программ повышения квалификации педагогов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Активное внедрение в РФ и Тульской области проектного управления. 	<p>педагогические кадры.</p>	<p>росту и становлению педагогических компетентностей молодого специалистов, за 4 месяца реализации программы улучшилось взаимодействие молодых специалистов с обучающимися и их родителями. Молодые специалисты приобрели доверие со стороны родителей и педагогического коллектива, что было отмечено на итоговом педагогическом совете.</p>
<p>МБОУ ЦО 40</p>	<p>Учитель - учитель</p>	<p>Наставляемые видят свое профессиональное развитие в МБОУ «ЦО № 40» в течении последующих, как минимум 5 лет. Вовлечение наставляемых появилось желание активнее участвовать в общественной жизни МБОУ «ЦО № 40» У наставляемых появилось желание принимать участие</p>	<p>Дефицит помещений, для организации постоянного взаимодействия. В связи с большой загруженностью как наставляемых, так и наставников отсутствие регулярной связи</p>	<p>Использование различных программ повышения квалификации. Использование различных дистанционных форм обучения для повышения квалификации.</p>	<p>Рост конкуренции между ОУ за квалифицированные педагогические кадры.</p>	<p>Вывод: Для минимизации рисков необходимо в полной мере оказывать материальный и методическую поддержку педагогов.</p>

		в профессиональных семинарах, мастер-классах, конкурсах	между ними. Дефицит педагогов желающих проявить себя в роли наставника. Инфраструктура не позволяет в полной мере реализовать цели и задачи наставничества. Сопротивление отдельных педагогов необходимости модернизации своей деятельности «Старение» педагогических кадров			
МБОУ ЦО 42	Учитель - учитель	Оперативная адаптация и профориентация молодого специалиста, обмен опытом в части использования образовательных ресурсов, стимулирование профессионального роста молодого специалиста, нивелирование рисков профессионального выгорания опытных педагогов.	Отсутствие профориентации выпускников ВУЗа, как учителя, отсутствие стимула к самостоятельной деятельности молодого педагога (излишняя опека),	Формирование команды единомышленников, реализация потенциала наставников, мотивация наставников на активный творческий подход к педагогической деятельности.	Нездоровая конкуренция между наставником и наставляемым, Конфликтность поколений.	Вывод: отразить возможные мероприятия по минимизации рисков. Проведение предметных недель в образовательных учреждениях, совместное участие в прохождении курсов психологической безопасности.
МБОУ ЦО 43	Учитель - учитель	- Наставники- педагоги высшей категории с сформированными профессиональными компетенциями. -Желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами.	-Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); -Высокая	-Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны управления образования	- Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей. - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры.	Вывод: отразить возможные мероприятия по минимизации рисков.

		<p>–Значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</p> <p>–У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</p> <p>–У участников Программы появилось желание и силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</p> <p>– Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <p>– Эффективная система мотивации участников Программы;</p> <p>– Достаточность и понятность обучения наставников;</p> <p>– Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;</p> <p>–Высокая перегрузка педагогов-наставников.</p>	<p>перегрузка педагогов-наставников.</p> <p>–Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.</p> <p>– «Старение» педагогического корпуса ОО;</p>	<p>–Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</p> <p>–Наличие предложений для осуществления дистанционного обучения педагогов;</p> <p>–Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</p> <p>–Обучение молодых педагогов специалистами Школы наставничества в гимназии через разные формы работы</p>	<p>– Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества, следовательно поиск ресурсов для оплаты работы наставников.</p>	
МБОУ ЦО 44	Учитель - учитель	<p>-Участники видят свое профессиональное развитие в данном МБОУ ЦО 44 в течение следующих лет;</p> <p>-наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и</p>	<p>Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.</p>	<p>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</p> <p>-наличие многочисленных предложений от ИТ-</p>	<p>-Рост конкуренции между ОУ за квалифицированные педагогические кадры;</p> <p>-переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества).</p>	<p>Вывод: в качестве возможных мероприятий по минимизации рисков роста конкуренции между ОУ за квалифицированные педагогические кадры, может являться вовлечение обучающихся старших классов в профессию учитель, по средствам реализации программы профориентации и созданию благоприятных условий по</p>

		<p>педагогического потенциала; -участники Программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения в своих классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; -развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования -обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников</p>		<p>платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; -акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества.</p>		<p>привлечению в последующем готовых специалистов. С целью минимизации рисков при переходе на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества) является освоение, в непосредственном контакте наставника и наставляемого, образовательной платформы Сферум. Реализация любых форм наставничества способна привести к следующим результатам (эфектам): - повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность - развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий - рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации</p>
МБОУ ЦО 45	Учитель - учитель	<p>- Наставляемые стали интересоваться новой информацией по учебно-воспитательному процессу. - У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни МБОУ ЦО № 45 - Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала</p>	<p>- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками «Старение» педагогического корпуса - Недостаточная мотивация к профессиональному росту путем</p>	Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Тульской области	<p>неравномерность выбора педагогами внутри педагогического коллектива стратегий личного профессионального роста, в том числе выбора программ повышения квалификации, реализуемых вне образовательного учреждения</p>	<p>Вывод: отразить возможные мероприятия по минимизации рисков.</p>

			повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования в следствии сильной загруженности педагогов			
МБОУ ЦО 46	Учитель - учитель	<p>1. Возможность передачи опыта и корректировки проблем непосредственно между участниками;</p> <p>2. Возможность сотворчества и совместных решений педагогических проблем;</p> <p>3. Наставляемый не чувствует себя одиноким.</p>	<p>1. Разница в системах и взглядах наставника и наставляемого.</p> <p>2. Отсутствие личной симпатии.</p>	<p>1. Рост качества педагогического процесса.</p> <p>2. Вовлеченность педагогов в командную работу.</p> <p>3. Поддержка и возможность реализации совместных проектов.</p> <p>4. Трансляция уникального педагогического опыта на аудиторию.</p>	<p>1. Педагогическое выгорание.</p> <p>2. Эмоциональная несовместимость наставника и наставляемого.</p>	<p>Вывод: 1) при реализации программы наставничества Учитель-Учитель необходимо провести психологическую консультацию по выявлению психотипов наставника и наставляемого, подобрать наиболее совместимые пары.</p>
МБОУ ЦО 47	Учитель - учитель	<p>Наставники-педагоги с сформированными профессиональными компетенциями.</p> <p>Желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами</p> <p>Участники программы видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.</p> <p>Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных</p>	<p>Низкая активность участников программы участвовать в культурной жизни образовательной организации.</p> <p>Высокая нагрузка педагогов, из-за которой сложно включиться в программу наставничества в полной мере.</p> <p>Дефицит педагогов, готовых и способных быть</p>	<p>Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны ЦМППМ.</p> <p>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов</p> <p>Муниципалитет проводит разнообразные конкурсы профессионального</p>	<p>Рост в школьном коллективе числа педагогов, которые испытывают эмоциональное выгорание и усталость.</p> <p>Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей.</p> <p>Рост конкуренции между ОО за квалифицированные кадры.</p> <p>Формализованное неэффективное</p>	<p>Вывод: возможные мероприятия по минимизации рисков:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный - в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д. -Участие молодых специалистов в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

		силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала.	наставниками.	мастерства, вебинары, семинары, круглые столы, в которых могут принять участие педагоги в рамках программы наставничества. Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов.	наставничество. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.	Обучение наставников, включение творческой группы в проекты, применение интегрированных форм работы.
МБОУ ЦО 48	Учитель - учитель	1.Наставляемые видят своё профессиональное развитие в МБОУ ЦО№48 в течение 5 лет; 2.Наставляемые стали интересоваться новой информацией, выбрали тему по самообразованию.	1.Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками. 2.Перегрузка молодого специалиста замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов. 3.Навязывание молодому специалисту мнения наставника. 4.Дефицит мониторинговых программ по изучению качества занятий с наставляемыми.	1.Информационно-методическая поддержка участников системы наставничества.	1.Нестабильность внешней социально-экономической среды. 2.Рост конкуренции за квалифицированные педагогические кадры.	Вывод: отразить возможные мероприятия по минимизации рисков. 1.Прохождение курсов повышения квалификации по наставничеству. 2.Подобрать мониторинги по определению качества взаимодействия в системе наставничества. 3.Проработка системы стимулирования как наставника, так и наставляемого.
МБОУ ЦО 49	Учитель - учитель	Систематическая индивидуальная работа по развитию молодого специалиста. Успешное закрепление на	1.Смена кадрового состава	1.Корректировка программы под сложившуюся ситуацию 2.Добавить новую	1.Срок реализации-1год,потому что может поменяться кадровый состав	Вывод: отразитьвозможные мероприятия по минимизации рисков.

		<p>листе молодого специалиста. Процесс профессионального установления молодого педагога</p>		<p>информацию, удалить старую информацию</p>		
<p>МБОУ ЦО 50</p>	<p>Учитель - учитель</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (100%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - Участники Программы (100%) видят свое профессиональное развитие в МБОУ ЦО №50 в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (100%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования - Наставляемые (100%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников 	<ul style="list-style-type: none"> - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - «Старение» педагогического корпуса МБОУ ЦО №50 	<ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Тульской области; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества, следовательно поиск ресурсов для оплаты работы наставников. 	<p>Вывод: отразить возможные мероприятия по минимизации рисков.</p>
<p>ЦО № 51</p>	<p>Учитель - учитель</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Сложившийся опытный коллектив, -Опытные педагоги в 	<p>Недостаточное включение службы психолого-</p>	<p>Активная помощь наставникам и наставляемым со</p>	<p>Возраст одного из наставляемых (пенсионный)</p>	<p>Вывод: пенсионный возраст одного из наставляемых, а также значительный период</p>

		качестве наставников, -Высокая мотивация наставляемых педагогов	педагогического и социального сопровождения	стороны методических объединений педагогов, Включение педагогов в работу городских методических объединений		отсутствия педагогической деятельности, обусловили риск выхода педагога на пенсию. Программа наставничества была составлена без учета данного фактора. Внесены изменения в программу наставничества, где отображается кураторство со стороны ведущего наставника, организация разноплановой работы по адаптации педагога к современному учебно-воспитательному процессу.
МБОУ ЦО 52	Учитель - учитель	-стабильное взаимодействие наставнических пар (коммуникация наставника и наставляемого в очном формате и дистанционном); -организованное систематическое развитие и методическая поддержка наставников дает положительные результаты и способствует положительной динамике; - высокая инновационная активность педагогов ОО; - способность и желание к творчеству; развитие и совершенствование профессионального опыта; -распространение собственного педагогического опыта на школьном уровне: проведение наставником открытых мероприятий, посещаемых наставляемыми (открытые уроки\занятия в рамках	- достаточн о высокая перегрузка педагогов-наставников (в небольшом пед.коллективе старший наставник совмещает функции наставника-специалиста; руководитель ШМО является наставником), как следствие – невозможность более частой работы с наставляемыми (проведение дополнительных мероприятий, не внесенных в План работы); - средняя степень мотивации наставляемых на начальном этапе	- информационн о-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Тульской области, ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО»; - расширение возможностей и форматов взаимодействия наставнических пар с использованием внешних ресурсов;	-	Вывод: 1) Для повышения мотивации наставляемого: чаще привлекать его к мероприятиям различного уровня от школьного до международного (конкурсное движение обучающихся, олимпиадное движение обучающихся, участие в конкурсах профессионального пед.мастерства, участие в заседаниях методического объединения, пед.совета, участие в заседаниях городских методических объединениях, участие в семинарах, вебинарах, конференциях, пед.мастерских и т.п.); возложение на наставляемого ответственных поручений и ролей\функций (секретарь школьного методического объединения, член предметной комиссии по организации и проверке олимпиадных работ обучающихся, ответственный за организацию и проведение конкурса или мероприятия школьного уровня, выступление на общешкольном род.собрании, педагогическом совете и т.п.); премия по итогам работы или определенного периода (учебной четверти, полугодия, года); аттестация на более высокую категорию. 2) Наставнику рекомендовано познакомить

	<p>внеурочной деятельности)\ классные часы\родительские собрания\внеклассные мероприятия, мастер- классы, выступления на заседаниях методических объединений и педагогических советов); использование информационных и мультимедийных технологий, интерактивных методов; наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; участники Программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества и взаимодействию с наставниками; высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества; индивидуальная помощь в составлении рабочих программ, календарно- тематического планирования и иных</p>	<p>реализации Программы; -настороженное отношение наставляемого к отдельным современным технологиям (неуверенность в правильном и уместном использовании той или иной технологии)</p>			<p>наставляемого с различными современными пед.технологиями и на собственном опыте (посещение наставляемым открытых уроков\занятий\мероприятий, проводимых наставником) посмотреть, как работает та или иная технология на практике, а затем попробовать эти технологии на своих занятиях.</p>
--	---	--	--	--	--

Цо № 53	Учитель - учитель	<p>форм документации.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Стабильное взаимодействие наставнических пар; – Увеличение доли участников, желающих принять участие в реализации Программы; – Развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставляемых, желание профессионально развиваться; – Возникновение желания более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации; – Увеличение доли участников, желающих реализовывать собственные профессиональные и методические наработки: статьи, исследования, проекты, мастер-классы и т.п.; – Увеличение доли участников конкурсов профессионального мастерства различного уровня; – Использование информационных и мультимедийных технологий, интерактивных методов; – Рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с 	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие участников, которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; <ul style="list-style-type: none"> – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – Отсутствии мотивации у наставника и наставляемого. 	<ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Тульской области, ГОУ ДПО ИПКиППРО ТО, МКУ «ЦНППМ г. Тулы»; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от онлайн-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества ; – Реализация мероприятий Года педагога и наставника. 	<ul style="list-style-type: none"> – Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; – Отток квалифицированных педагогов из региона; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Высокая загруженность наставника и наставляемого; – Недостаточная вовлеченность родителей и социальных партнеров в реализацию мероприятий по наставничеству. 	<p>Вывод: Возможные мероприятия по минимизации рисков: 1. Создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; 2. Совершенствование системы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников; 3. Разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления его наставнику; 4. Планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников; 5. Использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; 6. Психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых; 7. Вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого); 8. Участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах,</p>
---------	-------------------	---	---	---	--	---

		педагогическим и родительским сообществами; – Эффективная система материальной и нематериальной мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников.				съездах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников.
Цо № 54	Учитель - учитель	адаптация молодого специалиста с учетом особенностей и возможностей конкретного образовательного учреждения и его педагогического коллектива; возможность самореализации как наставника, так и наставляемого	частичное выполнение плана наставничества из-за обновления педагогических кадров	создание психологически комфортной образовательной среды для начинающего педагога, совершенствовани е профессиональных компетенций молодого педагога в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, практическая помощь в реализации программы развития ЦО, повышении педагогического мастерства	неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника из-за высокой степени социализированности и молодежи в социальных сетях	Вывод: возможные мероприятия по минимизации рисков: - оптимальный выбор наставников для эффективного сотрудничества с наставляемым - создание банка наставнических разработок различной тематики - использование дистанционных форм работы с молодыми педагогами - привлечение молодых специалистов к участию в конкурсах различного уровня, проектной и исследовательской деятельности
МБОУ ЦО 55	Учитель - учитель	100% участников программы видит свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих пяти лет. У 100% наставляемых наблюдается рост успеваемости и улучшение	Только у 50% участников программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни	Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении программы наставничества со стороны управления	100% наставляемых продолжают обучение в ВУЗе, из-за этого им сложно включиться в программу наставничества в полной мере. Высокая нагрузка	-

		поведения в подшефных классах. У 100% наставляемых конфликтов с педагогическим и родительским сообществом не было изначально.	ОО. Ни у кого из участников программы (100%) не появилось желания реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.	образования г. Тулы. ИПК и ППРО, управление образования г. Тулы проводит вебинары, семинары, круглые столы, в которых могут принять участие педагоги в рамках программы наставничества Администрация школы оказывает методическую и организационную помощь в реализации программы наставничества	педагогов, из-за которой сложно включиться в программу наставничества в полной мере.	
МБОУ ЦО 58	Учитель - учитель	1. Программа позволяет учитывать индивидуальные потребности педагогов. 2. Реализация программы предусматривает использование различных форм взаимодействия. 3. Может актуализироваться на всем протяжении реализации на основе выявленных запросов наставляемых. 4. Предусматривает не разовую, а комплексную и систематическую работу наставника и наставляемого по выявленным потребностям.	Не выявлены.	1. Способствует раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории; 2. Содействует увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;	В процессе реализации программы могут возникнуть следующие угрозы: \Невысокий уровень мотивации молодых специалистов в участии программы наставничества. Невысокий уровень мотивации наставников в участии программы наставничества.	Вывод: С целью минимизации возможных рисков при реализации программы наставничества в МБОУ ЦО Л ^о 58 «Поколение будущего» наставнические пары формируются с взаимного согласия наставника и наставляемого, наставляемым разъясняется необходимость и перспективы участия в программе наставничества, предусмотрена актуализация программы наставничества в течение ее реализации; для наставников предусмотрено моральное и материальное вознаграждение.
Лицей 1	Учитель - учитель		Не выявлены		Не выявлены	Вывод: отразить возможные мероприятия по минимизации рисков.
МБОУ –	Учитель-	-наставники-педагоги	- высокая	-передача	-выход из реализации	Для минимизации рисков

лицей № 2	учитель	<p>высшей категории с сформированными профессиональными компетенциями;</p> <p>-желание молодых педагогов овладеть профессиональными компетенциями;</p> <p>-участники программы видят свое профессиональное развитие в нашем лицее в течение ближайших пяти лет; наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах. работа в паре, на одном уровне ответственности и функциональных обязанностей;</p> <p>- решение аналогичных задач позволяет на примере наставника осуществлять передачу практического опыта наставляемому</p>	<p>перегрузка педагогов-наставников;</p> <p>-слабая практическая подготовка молодых специалистов;</p> <p>-низкий уровень практической подготовки молодых специалистов не позволяет сразу и в полном объеме усваивать профессиональный опыт наставника</p>	<p>профессионального опыта при работе «в паре», решение аналогичных задач на одном уровне ответственности;</p> <p>-получение опыта наставнической деятельности, наставник как пример для подражания и профессионального роста.</p>	<p>программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей;</p> <p>-увольнение наставника или наставляемого из лицея вследствие разных причин - возраст, болезни, психологическое выгорание, большая нагрузка, сложности коммуникаций с детьми и/или родителями, низкая зарплата.</p> <p>-рост конкуренции между образовательными организациями Тулы и Москвы за квалифицированные педагогические кадры.</p>	<p>реализации программы наставничества надо обратить внимание на следующие моменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поддержка наставников и наставляемых со стороны администрации; - создание комфортной атмосферы в коллективе, поддерживающей стремление передавать и получать профессиональный опыт; - уменьшение количества документов, необходимых для заполнения; - помощь специалистов психологической службы. <p>В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества, реализуемая в лицее.</p>
ВОШ	учитель - учитель	<p>-участники программы, как наставляемый, так и наставник, видят свое профессиональное развитие.</p> <p>-у наставляемого появилось желание более активно участвовать в жизни образовательной организации,</p> <p>-стабильное взаимодействие наставнических пар, наличие условий для реализации сопровождения наставничества,</p>	<p>-недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования в следствии сильной загруженности педагогов,</p> <p>-преобладание</p>	<p>информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении Целевой модели со стороны управления образования администрации города Тулы, наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения</p>	<p>неравномерность выбора педагогами внутри педагогического коллектива стратегий личного профессионального роста, в том числе выбора программ повышения квалификации, реализуемых вне образовательной организации, рост конкуренции между</p>	<p>Вывод: для минимизации рисков реализации программы наставничества необходимо выполнять следующие мероприятия:</p> <p>создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным</p>

		<p>-высокая инновационная активность педагогов школы, -демократический стиль взаимодействия, -использование информационных и мультимедийных технологий, интерактивных методов, -наличие различных стратегий реализации сопровождения профессионального роста наставляемого</p>	<p>стереотипов в профессиональной деятельности педагогов, -остро воспринимают советы и критику со стороны наставника -высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми инфраструктура наставничества</p>	<p>квалификации педагогов, наличие предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов, акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества, участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства, участие в курсах повышения квалификации по программам наставничества</p>	<p>образовательными организациями региона за квалифицированные педагогические кадры, отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели</p>	<p>направлениям наставничества, организация стажировок и др., участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества. разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения, вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников, планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников, использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных, вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы, привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого</p>
ПНОШ	Учитель - учитель	<p>Сильные стороны: – Значительная доля участников 100%, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы 100% видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – Наставляемые 100%</p>	<p>Инфраструктура наставничества (материально-техническая база) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач программы</p>	<p>Возможности: – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении программы наставничества; – Наличие бесплатных программ повышения квалификации педагогов;</p>	<p>– Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества).</p>	<p>Вывод: возможные мероприятия по минимизации рисков: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами. Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста</p>

		<p>после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <p>Эффективная система мотивации участников Программы;</p> <p>Достаточность и понятность обучения наставников.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества. 		<p>педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы учебной деятельности, другой — организацию внеурочных курсов, третий — проектную работу с учащимися.</p>
Гимназия №1	Учитель - учитель	<ul style="list-style-type: none"> - Наставники-педагоги высшей категории с сформированными профессиональными компетенциями. Желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами. - Значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - Участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; - У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; - У участников Программы появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования 	<p>Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО</p> <p>Высокая перегрузка педагогов-наставников.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками. - «Старение» педагогического корпуса ОО; 	<ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны управления образования г.Ижевска; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Обучение молодых педагогов 	<ul style="list-style-type: none"> - Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей. - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры. - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества, следовательно поиск ресурсов гимназии для оплаты работы наставников. 	

		<ul style="list-style-type: none">- Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;- Эффективная система мотивации участников Программы;- Достаточность и понятность		специалистами Школы наставничества в гимназии через разные формы работы		
--	--	---	--	---	--	--

Определение уровня эффективности программы наставничества

ОО	Уровень эффективности программы наставничества	Показатели уровня эффективности по сравнению с 2021-2022 учебным годом
ЦО №1	Эффективность программы наставничества – 18 баллов, оптимальный уровень	повысились
ЦО №2	Эффективность программы наставничества – 16 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №4	Эффективность программы наставничества – 14 баллов, допустимый уровень.	
ЦО №5	Эффективность программы наставничества – 18 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №6	Эффективность программы наставничества - 18 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №7	Эффективность программы наставничества – 18 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №8	Эффективность программы наставничества – 16 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №9	Эффективность программы наставничества – 16 баллов, оптимальный уровень	понизились
ЦО №10	Эффективность программы наставничества 18 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №11	Эффективность программы наставничества –18 баллов, оптимальный уровень.	
ЦО №12	Эффективность программы наставничества – 17 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №13	Эффективность программы наставничества – 15 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №14	Эффективность программы наставничества – 16 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №15	Эффективность программы наставничества - 17 баллов, оптимальный уровень	повысились
ЦО №16	эффективность программы наставничества – 18 баллов, оптимальный уровень	повысились
ЦО №17	Эффективность программы наставничества – 17 баллов, оптимальный уровень	повысились

ЦО №18	Эффективность программы наставничества – 15 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №19	Эффективность программы наставничества – 16 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №20	Эффективность программы наставничества – 15 баллов, допустимый уровень	повысились
ЦО №21	Эффективность программы наставничества – 17 баллов, оптимальный уровень	повысились
ЦО №22	Эффективность программы наставничества – 15 баллов, допустимый уровень.	
ЦО №23	Эффективность программы наставничества – 16 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №24	Эффективность программы наставничества – 15 баллов, оптимальный уровень	понизились
ЦО №25	Эффективность программы наставничества – 17 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №26	Эффективность программы наставничества – 17 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №27	Эффективность программы наставничества – 16 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №28	Эффективность программы наставничества 15 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №29	Эффективность программы наставничества – 15 баллов, оптимальный уровень	понизились
ЦО №30	Эффективность программы наставничества – 17 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №31	Эффективность программы наставничества – 17 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №32	Эффективность программы наставничества – 18 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №33	Эффективность программы наставничества – 16 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №34	Эффективность программы наставничества – 17 баллов, оптимальный уровень	повысились
ЦО №35	Эффективность программы наставничества – 18 баллов, оптимальный уровень	повысились
ЦО №36	Эффективность программы наставничества – 15 баллов, оптимальный уровень	понизились
ЦО №37	эффективность программы наставничества – 17 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №38	Эффективность программы наставничества – 16 баллов,	

	оптимальный уровень	
ЦО №39	Эффективность программы наставничества – 15 баллов, допустимый уровень	повысились
ЦО №40	Эффективность программы наставничества -17 баллов, оптимальный уровень	повысились
ЦО №41	Эффективность программы наставничества – 17 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №42	Эффективность программы наставничества – 14 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №43	Эффективность программы наставничества – 17 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №44	Эффективность программы наставничества – 18 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №45	эффективность программы наставничества – 16 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №46	Эффективность программы наставничества 16 баллов, что соответствует оптимальному уровню	
ЦО №47	Эффективность программы наставничества – 17 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №48	Эффективность программы наставничества – 18 баллов, оптимальный уровень	повысились
ЦО №49	эффективность программы наставничества – 14 баллов, допустимый уровень	
ЦО №50	Эффективность программы наставничества – 15 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №51	Эффективность программы наставничества -17 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №52	эффективность программы наставничества – 18 баллов, оптимальный уровень.	повысились
ЦО №53	Эффективность программы наставничества - 17 баллов, оптимальный уровень	повысились
ЦО №54	Эффективность программы наставничества - 17 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №55	Эффективность программы наставничества – 18 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №56	Эффективность программы наставничества -16 баллов, оптимальный уровень	
ЦО №57	Эффективность программы наставничества -16 баллов, оптимальный уровень	понизились

ЦО №58	Эффективность программы наставничества – 18 баллов, оптимальный уровень	
ЦО-гимназия №1?	Эффективность программы наставничества – 17 баллов, оптимальный уровень	
МБОУ «Лицей №1»	Эффективность программы наставничества – 17 баллов, оптимальный уровень	
МБОУ «Лицей №2»	Эффективность программы наставничества – 18 баллов, оптимальный уровень	повысились
МБОУ «Плехановская НОШ»	Эффективность программы наставничества-17 баллов, оптимальный уровень	
МБОУ ВОШ	Эффективность программы наставничества – 15 баллов, оптимальный уровень	понижились

