

МБОУ Городокская СОШ № 2 имени Героя Советского Союза Г. С. Корнева

Директор  «Утверждаю»
приказ от «12» 2025г. № 03-03-265 / О.А. Гаас /

Программа наставничества
«Учитель – учителю»

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Учитель-учителю» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики.

Нормативной базой программы являются также следующие федеральные и региональные документы:

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	«Учитель – учителю»
Цель	Создание условий для адаптации молодых учителей, поддержка их творческого и карьерного роста, а также укрепление профессионального сообщества и повышение качества образования в целом.
Задачи	1. Оказать помощь молодым специалистам в адаптации к педагогической деятельности и освоении новых методик и технологий обучения. 2. Содействовать развитию профессиональных навыков и компетенций, необходимых для эффективного преподавания и воспитательной работы. 3. Обмен опытом и лучшими практиками между учителями для повышения качества образовательного процесса. 4. Разработать и реализовать индивидуальные образовательные маршруты молодых учителей. 5. Стимулировать творческий потенциал и мотивацию учителей к саморазвитию и профессиональному росту. 6. Развивать культуру сотрудничества и взаимопомощи между педагогами. 7. Повысить уровень удовлетворённости учителей своей профессиональной деятельностью и улучшение психологического климата в коллективе.
Ожидаемые результаты	1. Для молодых специалистов: • успешная адаптация в коллективе и в педагогической деятельности; • освоение новых методик и технологий обучения, повышение качества преподавания; • развитие навыков планирования уроков и внеклассной работы. 2. Для всех участников программы: • повышение уровня профессиональных навыков и компетенций; • применение эффективных методов преподавания и воспитательной работы; • улучшение качества образовательного процесса и результатов учеников. 3. Обмен опытом:

	• внедрение лучших практик в образовательный процесс; • распространение инновационных подходов и методик среди педагогического коллектива. 4. Индивидуальные образовательные маршруты: • разработка и реализация ИОМ; • повышение вовлечённости учащихся в учебный процесс. 5. Творческий потенциал и мотивация: • активизация творческого подхода к педагогической деятельности; • повышение мотивации учителей к саморазвитию и профессиональному росту. 6. Профессиональное сообщество: • укрепление связей и сотрудничества между педагогами; • развитие культуры взаимопомощи и обмена опытом. 7. Удовлетворённость и психологический климат: • повышение уровня удовлетворённости учителей своей профессиональной деятельностью; • улучшение психологического климата в коллективе, снижение уровня стресса и профессионального выгорания.
Основная идея	Основная идея программы наставничества «учитель — учителю» заключается в создании условий для профессионального роста и развития педагогических работников через обмен опытом, поддержку и сотрудничество. Программа направлена на повышение качества образования и создание сильного профессионального сообщества, в котором учителя могут делиться лучшими практиками, поддерживать друг друга и вместе достигать новых высот в педагогической деятельности.
Основные исполнители	Администрация школы, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители предметных ШМО и методических объединений учителей-предметников и классных руководителей
Теоретическая значимость	Программа позволяет теоретически обосновать и практически проверить различные подходы к организации наставничества, изучить, как обмен опытом и поддержка коллег влияют на внедрение инновационных методик, улучшение учебных результатов и общую образовательную среду. Теоретическая значимость также заключается в обобщении опыта и результатов программы, что позволяет систематизировать лучшие практики наставничества и предложить их как теоретические рекомендации для широкого применения в образовательной практике.
Практическая значимость	Практическая значимость программы наставничества «учитель — учителю» заключается в следующем: 1. Повышение профессионального уровня учителей: программа способствует развитию педагогических навыков и компетенций, что напрямую влияет на качество преподавания и образовательные результаты учащихся. 2. Адаптация молодых специалистов: наставничество помогает начинающим учителям быстрее адаптироваться к профессиональной среде, осваивать новые методики и эффективно внедрять их в свою практику. 3. Обмен опытом и лучшими практиками: программа создаёт платформу для обмена опытом между учителями, что способствует распространению инновационных подходов и методик в образовательной среде. 4. Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов: наставники помогают коллегам разрабатывать и внедрять ИОМ, что повышает качество образовательного процесса.

	5. Стимулирование творческого потенциала: программа мотивирует учителей к творческому подходу в педагогической деятельности, что способствует разнообразию и инновационности учебных методов. 6. Укрепление профессионального сообщества: наставничество способствует формированию культуры сотрудничества и взаимопомощи среди педагогов, что укрепляет профессиональное сообщество и улучшает общую образовательную среду. 7. Улучшение психологического климата: поддержка и сотрудничество в рамках программы помогают снизить уровень стресса и профессионального выгорания, повышая удовлетворённость учителей своей работой и улучшая психологический климат в коллективе.
--	--

ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

наставничества «учитель — учителю» основывается на нескольких ключевых аспектах:

Потребность в профессиональном развитии педагогов. Педагогическая деятельность требует постоянного обновления знаний и навыков, освоения новых методик и технологий обучения. Программа наставничества предоставляет учителям возможность для профессионального роста и развития, обмена опытом и лучшими практиками.

Необходимость адаптации молодых специалистов. Начинающие учителя часто сталкиваются с трудностями в адаптации к профессиональной среде и освоении новых методик. Наставничество помогает им быстрее преодолеть этот этап и стать более эффективными педагогами.

Улучшение качества образования. Повышение профессионального уровня учителей и обмен опытом между ними напрямую влияют на качество образовательного процесса и результаты учащихся. Программа наставничества способствует внедрению инновационных подходов и методик, что в свою очередь улучшает образовательные результаты.

Формирование профессионального сообщества. Наставничество способствует укреплению связей и сотрудничества между педагогами, формированию культуры взаимопомощи и обмена опытом. Это создаёт сильную профессиональную среду, в которой учителя могут поддерживать друг друга и вместе достигать новых высот.

Снижение профессионального выгорания и стресса. Поддержка и сотрудничество в рамках программы помогают учителям справляться со стрессом и предотвращать профессиональное выгорание. Это повышает удовлетворённость работой и улучшает психологический климат в коллективе.

Соответствие современным тенденциям в образовании. Программа наставничества соответствует современным тенденциям в образовании, направленным на индивидуализацию обучения, развитие творческого потенциала и формирование навыков сотрудничества. Она способствует созданию условий для непрерывного профессионального развития учителей и повышения качества образования в целом.

Программа предполагает реализацию в школе в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» прежде всего следующих ролевых моделей:

- «опытный учитель (педагог) - молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- «опытный классный руководитель - начинающий классный руководитель» - опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями и т.д.

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками. Применяемые в программе элементы

технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

В то же время, если возникнет такая потребность, могут быть реализованы и такие ролевые модели, как:

- «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- «педагог-новатор - консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- «опытный предметник - неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

ТРЕБОВАНИЯ К УЧИТЕЛЮ-НАСТАВНИКУ

Наставник (коуч) — участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Учитель-наставник должен иметь педагогический опыт не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого (клиента)), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Учитель-наставник обязан:

- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

ТРЕБОВАНИЯ К НАСТАВЛЯЕМЫМ

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником, руководителем методического объединения, педагогами школы.

ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Реализация программы строится на следующих принципах:

принцип научности - использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности - соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

принцип гуманизации - ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации - сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности — владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы;

принцип лояльности — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип конфиденциальности — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности — участие в программе наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);

принцип активности — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы. Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого. С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование - своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

Выявление проблемных зон в работе наставляемого. Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

Составление планов работы с наставляемыми.

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Технология управления - вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- Диагностика - определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
 - обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
 - участие педагогов в инновационной деятельности;
 - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
 - диссеминация педагогического опыта.
- Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе школы, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

Формы и методы работы с наставляемыми: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
Подготовительный	Август-сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель — учитель»; создание пакета локальных актов по реализации программы; определение наставнических пар (групп); проведение постоянно действующего семинара для участников программы «Правовые

			аспекты наставнической деятельности в системе «учитель — учитель»
Организа- ционный	Сентябрь- октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми	Составление индивидуального образовательного маршрута под руководством наставника, сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом, разработка памяток наставнику и молодому специалисту
Практи- ческий	Октябрь-май	Реализация основных положений программы	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями- стажистами для молодых специалистов; проведение анкетирования участников программы по наставнической деятельности.
Обобща- ющий	Май-июнь	Подведение итогов работы по реализации программы и анализ результативности деятельности педагога- наставляемого	Изучение и обобщение опыта работы по реализации программы; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД); формирование банка методических материалов об опыте реализации программы; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки.

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом куратор.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей школы на работу в программы		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников в школе		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников программы		
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель- учитель»		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
Вклад школы в развитие практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных школой научно—практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально- общественную экспертизу на муниципальном, региональном уровне		

МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников программы (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Индикативные показатели

- Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- Умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;
- Умение организовать классный коллектив, взаимодействуя со всеми участниками образовательной деятельности;
- Овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- Становление и развития профессиональных компетенций у наставляемых;
- Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Показатели эффективности деятельности учителя

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности учителя в школе определены следующие критерии, показатели и система оценивания (от 0 до 6 баллов):

Критерии	Показатели	Баллы			
Урочная деятельность					
Общая успеваемость за четверть, год	100%	5			
	Менее 100%	3			
	Имеется положительная	2			
Качество успеваемости за четверть, год	75 — 100% - оптимальное	5			
	50 — 74% - допустимое	4			
	Менее 50% - недопустимое	2			
	Имеется положительная	2			
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень			
		Школьный	Муниципальный	Региональный	Федеральный
Количество участников	5 и более	2	4	5	6
	2 - 4	1	3	4	5
	0 - 1	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	4	5
	20 — 49 %	1	2	3	4
	1 — 19%	0	1	2	3
Внеурочная деятельность					
Участие в проектах, научно-практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью				
Количество участников	5 и более	2	3	4	5
	1 - 4	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	4	5
	20 — 49 %	1	2	3	4
	1 — 19%	0	1	2	3
Научно-методическая, инновационная деятельность					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате не менее 2-х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4

Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате	2	3	4	5
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 - 2	1		3	
	3 - 5	2		4	
	6 и более	3		6	

57 - 76 баллов — высокий уровень; 36 - 56 баллов — средний уровень; 20 - 35 баллов — низкий уровень; 0 - 19 баллов – недопустимый уровень.

Показатели эффективности реализации программы

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка программы в школе	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программы			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в школе			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности и участников наставнической деятельности в школе	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			

	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
ИТОГО:				

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

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников программы и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый».