

Согласована
Педагогическим советом
протокол от 07.09.2022 №2

Утверждена
приказом директора
от 20.09.2022 № 421/1

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2022-2023 учебный год**

Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея № 366
Московского района Санкт-Петербурга
«Физико-математический лицей»

Санкт-Петербург
2022

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея № 366 Московского района Санкт-Петербурга «Физико-математический лицей» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

Программа разработана на период 2022-2023 учебный год.

Целью программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

– плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг лицея, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Информационная справка о лице

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 366 Московского района Санкт-Петербурга «Физико-математический лицей» располагается по адресу: ул. Фрунзе, 12.

Учредителем является Комитет по образованию Санкт-Петербурга. Полномочия учредителя в пределах прав, делегированных Комитетом по образованию Санкт-Петербурга, осуществляет Администрация Московского района Санкт-Петербурга.

Образовательная деятельность ведется на основании:

-лицензии, серия 78Л03 № 002682, выданной Комитетом по образованию 25.06.2019, действующей бессрочно;

-свидетельства о государственной аккредитации, рег. № 822, серия 78АО1 № 0000181, выданного Комитетом по образованию 19.03.2015, действующего до 26.03 2024;

-Устава ОУ;

-федеральных, региональных, локальных нормативно-правовых актов.

Расчетное количество учащихся – 735 чел.

Характеристика контингента лицея (см. Приложение 1).

В соответствии с Уставом п. 2.2. ГБОУ ФМЛ №366 Московского района Санкт-Петербурга осуществляет образовательную деятельность по следующим образовательным программам:

-образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования;

-образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей;

-дополнительные общеобразовательные программы.

Управление образовательным учреждением строится на принципах единоначалия и коллегиальности. Руководство образовательным учреждением осуществляет директор – Цветкова Татьяна Кузьминична. Коллегиальными органами управления образовательным учреждением являются Общее собрание работников трудового коллектива и Педагогический совет. Работает педагогический коллектив в составе 75 человек. На 01.09.2022 в лицее обучается 856 человек.

В 2021-2022 учебном году деятельность педагогического коллектива организована в логике выполнения подпрограмм и реализации проектов «Программы развития учреждения на 2021-2025 годы».

Выполнение подпрограмм

Подпрограмма «Качество современного образования»

Планируемые результаты: сохранение высокого качества обученности лицеистов по предметам учебного плана; обеспечение преемственности в реализации ООП ФГОС НОО, ООО, СОО; формирование функциональной грамотности обучающихся.

Фактические результаты: результаты внешнего контроля по всем предметам выше районного уровня; итоги внутришкольного контроля соответствуют ожидаемым показателям; 100% учащихся в 2022 году результативно сдали ЕГЭ; все обучающиеся 9 и 10 классов завершили работу над своими индивидуальными проектами и успешно их защитили. Активизирована работа по формированию компетенций обучающихся в области функциональной грамотности.

Все целевые показатели по реализации подпрограммы «Качество современного образования» за отчетный период достигнуты в полной мере.

Подпрограмма «Лицей - территория успеха»

Планируемые результаты: расширение кружков математической, физической и информационной направленности в рамках дополнительного образования в лицее (ОДОД); оптимизация учебно-исследовательской и проектной деятельности; успешное участие во Всероссийской олимпиаде школьников; поддержка системы конкурсов и интеллектуальных игр для учащихся разных возрастов, проводимых на базе лицея.

Фактические результаты: в лицее реализуются 17 программ дополнительного образования по пяти направленностям (в т.ч. естественнонаучная и техническая); удельный вес численности учащихся, принявших участие в различных олимпиадах, смотрах, конкурсах, в общей численности учащихся в 2021-2022 учебном году составил 89%; в районном этапе ВсОШ лицеисты получили 343 диплома победителей и призеров, что по количеству несколько меньше, чем в предыдущем уч. году (когда все этапы олимпиады проходили дистанционно), но на 30 дипломов больше, чем в очных турах 2019-2020 учебного года; количество дипломов победителей и призеров городского и регионального этапов ВсОШ – 43; дипломов победителей и призеров конкурсов различных уровней – 298 (в предыдущем уч. году – 222); 5 лицеистов (7-10 классов) вошли в «Золотой запас» экономистов России по результатам Открытого чемпионата школ по экономике 2022 года на Экономическом факультете МГУ.

Все целевые показатели по реализации подпрограммы «Лицей - территория успеха» за отчетный период достигнуты в полной мере.

Подпрограмма «Цифровая среда для успешного развития»

Планируемые результаты: расширение возможностей учащихся лицея проектировать, создавать робототехнические модели и проводить учебные исследования в высокотехнологической информационной среде; подготовка к размещению на базе лицея Центра цифрового образования «IT-куб».

Фактические результаты: Открытая городская олимпиада школьников по информатике ИТМО (6 призеров), Открытая городская олимпиада школьников по программированию (2 призера), Региональная олимпиада «Осенний программист» (1 призер), Кубок Губернатора СПб по робототехнике (2 призера), победы в районных конкурсах по робототехнике и конструированию.

Закуплено и установлено оборудование, создана методическая база, т.е. лицей полностью готов к открытию 1.09.2022 в своих стенах Центра цифрового образования «IT-куб».

Доля учащихся, вовлеченных в различные сетевые программы и проекты, пока составляет 10% (по плану 20-25%), в следующем учебном году планируется развитие сетевой формы реализации образовательных программ. Остальные целевые показатели достигнуты в полной мере.

Подпрограмма «Самореализация личности - путь к социальному успеху»

Планируемые результаты: проведение диагностики уровня актуального развития обучающихся 1 и 5 классов в период адаптации к освоению лицейской программы, разработка путей коррекции для успешной социализации; участие в социально-значимых проектах; популяризация здорового образа жизни; вовлечение в проект ранней профессиональной ориентации учащихся 6-11 классов.

Фактические результаты: участие и победы в городских и районных конкурсах краеведения, активное участие в торжественно-траурных мероприятиях; в канун нового года подарки воспитанникам детского дома; мероприятия по сохранению исторической памяти.

Доля учащихся, принимающих участие в реализации проекта по изданию лицейского журнала «Оглянись!», к сожалению, не достигла запланированных 10%. Остальные целевые показатели достигнуты.

Подпрограмма «Лицей – социальный лифт педагога»

Планируемые результаты: профессиональная подготовка учителей лицея в различных форматах непрерывного образования; развитие системы наставничества; поддержка профессионального конкурсного движения.

Фактические результаты: аттестовались 17% педагогов; прошли курсы повышения квалификации по разным направлениям 85% педагогов (за прошлый год 35%), около 50% педагогов на платформе РЭШ прошли курсовую подготовку и тестирование «Компетенции учителя по формированию функциональной грамотности учеников» и курсовую подготовку; оптимизирована работа по наставничеству - разработана программа наставничества, лицей выступил стажировочной площадкой в рамках всероссийского проекта «Лучшие образовательные практики инновационных школ России», представитель администрации лицея является наставником СОШ № 291 Красносельского района в рамках регионального проекта «500+» по оказанию адресной организационной и методической поддержки общеобразовательным организациям, имеющим низкие образовательные результаты обучающихся с целью повышения качества общего образования.

К сожалению, в 2021-2022 учебном году доля педагогов, принимающих участие в профессиональном конкурсном движении, несколько снизилась по сравнению с предыдущим годом. Но возросла доля педагогов, повысивших уровень своего профессионального мастерства и работающих в системе наставничества.

Выполнение проектов

Проектная деятельность лицея осуществляется через проекты, являющиеся инициативами со стороны педагогического коллектива, родительской и ученической общественности и обеспечивающие включенность лицея в реализацию стратегии

государственной программы. Результатом реализации инициативных проектов является высокий уровень удовлетворенности субъектов образовательного процесса качеством образования.

Проект «Лицей – первая ступень в системе непрерывного инженерного образования»

Планируемые результаты: организация проектной деятельности обучающихся инженерно-технологического направления; развитие сетевого взаимодействия; разработка образовательных программ с целью их реализации в сетевой форме; в обеспечение возможности ранней профориентации лицеистов.

Фактические результаты: разработаны программы кружков робототехники, 3D-моделирования и ведения проектной деятельности на базе лаборатории нанотехнологий; заключены договоры сетевого взаимодействия по формуле «Детский сад + Школа + Колледж + ВУЗ + Предприятие», разработаны программы для их реализации в сетевой форме; в июне 2022 года учащиеся 10-х классов прошли практику на площадках вузов города; проведены родительские собрания по предпрофильной подготовке (онлайн и очные).

Проект «Психолого-педагогическая поддержка обучающихся на пути к успешной социализации»

Планируемые результаты: оказание психолого-педагогической помощи в формировании потребности успеха в учебно-познавательной и коммуникативной деятельности, проведение диагностики, тренингов.

Фактические результаты: диагностическое исследование учащихся 1-х классов на предмет адаптации к школьному обучению позволило спрогнозировать в целом успешный уровень, но при этом выявлены такие трудности, как неоднородность уровня готовности к школьному обучению (как интеллектуальная, так и психологическая) и проблемы в коммуникативной сфере детей; исследование УУД пятиклассников показало, что у большинства учащихся высокий уровень познавательной мотивации, желания учиться и положительного отношения к школе; комплекс диагностических методик, проведенный в 8-х классах, показал, что адаптация большинства учащихся к новым коллективам, к обучению по лицейской программе проходит вполне успешно, трудности в адаптации определенной группы восьмиклассников могут быть нивелированы с помощью родителей и педагогов; организовано психолого-педагогическое сопровождение обучающихся 9-х и 11-х классов в процессе подготовки к ГИА.

Проект «Интерактивные технологии в современном лицее»

Планируемые результаты: формирование методической базы для подготовки мероприятий; ведение проектной деятельности старшеклассниками в рамках школьного проекта по наполнению нового электронного образовательного сайта; создание материальных и педагогических ресурсов для Центра цифрового образования «IT-куб»; оптимизация очных интеллектуальных игр.

Фактические результаты: начата системная разработка тестовых заданий и лабораторных работ по математике и физике для учащихся 10-х классов для наполнения электронного образовательного сайта; подготовлены необходимые ресурсы для Центра цифрового образования «IT-куб»; проведена очная игра «Марафон Юга», содержащая задания по функциональной грамотности.

Таким образом, инновационное развитие лицея направлено на успешную социализацию лицеистов; реализацию идеи непрерывного инженерного образования с целью подготовки будущих молодых ученых и инженерных кадров, технических специалистов высокой квалификации; профессиональный рост педагогов.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества ГБОУ ФМЛ № 366 Московского района Санкт-Петербурга разработана на основании:

-Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

-Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010,

-Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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»,

-Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"),

-Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» и в соответствии с решением педагогического совета (протокол от 07.09.2022 №2),

-Устава лица

и определяет порядок организации наставничества ОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ОУ.

1.3. Разработка и реализация Программы в ОУ основывается на следующих принципах:

–«не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

–обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;

–индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

–легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

–равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

–аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

–научности предполагает реализацию в ГОУ научно обоснованных и проверенных технологий;

–системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

–стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

–комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

–личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «ученик — ученик», «учитель — учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

-измеримое улучшение показателей в образовательной, культурной, спортивной сферах;

-рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;

-рост эффективности учебно-производственной профориентационной практики на базе предприятий и вузов города для обучающихся 10-х классов;

-увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития одаренных и высокомотивированных к обучению лицеистов;

-практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

-измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

-сохранение комфортного психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива.

II. Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри лица) и «внешнем контуре» (партнеры лица).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками

ГОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1.
Этапы реализации программы наставничества в лицее

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества в 2022-2023 учебном году	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	<p>Протокол заседания Педагогического совета ОУ.</p> <p>Анализ наличной ситуации в лицее (характеристика контингента ОУ).</p> <p>Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 3).</p> <p>Приказ «О внедрении целевой модели наставничества».</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества на учебный год.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых 	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа внутри лицея включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> - базу выпускников, - базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «ученик-ученик»

	<p>педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <ul style="list-style-type: none"> • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи 	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от

	<p>в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. 	<p>наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ. 4. Популяризация эффективных практик. 	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ</p>

III. Реализация целевой модели наставничества на 2022-2023 учебный год

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения лица.

Таблица 2.
Мероприятия информационно-просветительского характера

п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета, Общего собрания работников	Ноябрь 2021	Заместители директора по УВР
2	Информирование ученического коллектива. Проведение ученической конференции	Ноябрь 2021	Заместители директора по ВР, УВР
3	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций	Ноябрь-декабрь 2021	Заместители директора по УВР

4	Размещение информации на сайте образовательного учреждения	Сентябрь 2022	Заместитель директора по информатизации, заместитель директора по УВР
5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и учащимися.	Сентябрь 2022	Заместители директора по ВР, УВР

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте ГБОУ ФМЛ №366 Московского района Санкт-Петербурга создана рубрика «Наставничество».

В рамках реализации Программы предусмотрено следующее событие - традиционный семинар «Фестиваль открытых уроков».

3.2. Исходя из образовательных потребностей школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «ученик – ученик»
- «учитель – учитель»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

3.3. Форма наставничества «ученик – ученик»

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи

Целями такой формы наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения на уровне основного общего образования обучающимся 5-9 и 10-11 классов внутри учебных коллективов;
- использование опыта межвозрастной интеграции в рамках реализации школьного проекта «Марафон Юга».

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательного учреждения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого школьного сообщества.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к

культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

Описание направлений наставничества в форме "ученик - ученик"

1. Обучающиеся, наиболее мотивированные к учению оказывают помощь слабоуспевающим. Функции наставников: сопровождение и помощь в вопросах, связанных с самоорганизацией, с распорядком дня, проведение консультаций по мере необходимости.

2. Обучающиеся 9-10 классов являются наставниками у обучающихся 5-6 классов на период реализации школьного проекта «Марафон Юга». Функции наставника: оказание помощи в обсуждении и разработке идеи проекта, организация и проведение метапредметных игр для 5-6 классов.

Портреты участников

Наставник.

Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Участники Российского движения школьников, учащиеся с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Возможные вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Таблица 3.

Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференци.
Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором

Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на ученической конференции

3.4. Форма наставничества «учитель – учитель»

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога;
- обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;
- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие

личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения.

Портреты участников

Наставник

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Учитывая результаты диагностики, основной вариант взаимодействия:

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

Таблица 4.

Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества «Учитель – учитель»	Педагогический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится обязательно в течение года не менее 2-х раз
Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательного учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных,

мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

V. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года";
- награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика контингента лиц

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2022	Прогноз 30.08.2023
	Численность обучающихся, чел.	856	850
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	440	432
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	226	220
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	5	6
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	3
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	141	140
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	49	42
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	10	12
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	3	4
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	72	72
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	13	11
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	48	53
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	1	2
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	25	25
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	12	12
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	Экспертное сообщество учителей-10 Сетевое сообщество ОДОД – 3 Сетевое сообщество	Экспертное сообщество учителей-10 Сетевое сообщество ОДОД – 3 Сетевое сообщество

		ППМСЦ - 1	ППМСЦ - 1
4	Количество партнеров ОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	15	16
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОУ	10	12

Приложение 2.

План реализации («Дорожная карта» реализации) Целевой модели наставничества на 2022-2023 учебный год

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение -Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций"; -Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».</p> <p>1.2. Оптимизация Положения о программе наставничества в ОУ, программы наставничества в ОУ и других локальных актов.</p>	Сентябрь 2022	Администрация
	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>2.1. Рассмотрение на заседании Педагогического совета вопроса «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Обновление рубрики на сайте ОУ.</p>	Сентябрь 2022	Администрация, классные руководители
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей	Сентябрь 2022	Куратор, администрация, классные руководители

		<p>несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>2.Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.</p> <p>3.Анализ данных.</p> <p>4.Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5.Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>6.Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОУ.</p> <p>7.Разработка Программы наставничества на 2022-2023 учебный год.</p>		
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<p>1.Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2.Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3.Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников</p>	Сентябрь-октябрь 2022	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>1.Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</p> <p>2.Собеседования с наставниками.</p> <p>3.Приказ о назначении наставников.</p> <p>4.Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)</p>	Сентябрь 2022	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		<p>1.Круглый стол участников программы с представлением наставников</p> <p>2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого</p>	Сентябрь-октябрь 2022	Куратор, психолог

		<p>наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ОУ.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</p>		
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	Октябрь – ноябрь 2022	Куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической</p>	Декабрь 2022 – Апрель 2023	Куратор, администрация, классные руководители

	<p>рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.</p> <p>8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.</p> <p>10. Формирование долгосрочной базы наставников.</p>		
--	---	--	--	--

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.