



**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
лицей №533
«Образовательный комплекс «Малая Охта»
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга**

**Утверждаю
Приказ №443-д
ОТ 12.12.2020
Директор лицея**

Кунц М.Ю.

**Программа наставничества
ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта»**

на период с 01.11.2020 по 31.12.2021

Санкт-Петербург
2020 год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ Лицей № 533 Образовательный комплекс «Малая Охта» (наименование ГБОУ ЛИЦЕЙ №533) (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).

Цель разработки программы – создание условий для внедрения и развития системы наставничества.

ГБОУ лицей № 533 Красногвардейского района Санкт-Петербурга - многопрофильное и многофункциональное образовательное учреждение. Деятельность лицея позволяет обеспечить высокий уровень профильного образования, личностный рост учащегося и его подготовку к полноценному и эффективному участию в общественной и профессиональной жизни в условиях информационного общества. Лицей является лидером в районе по количеству детей, занимающих призовые места в районных, региональных, всероссийских олимпиадах и спортивных соревнованиях.

За последние три года 31 выпускник лицея награждены медалью «За особые успехи в учении» и почетным знаком «За особые успехи в обучении»,

- 12 обучающихся получили грант за победу на Всероссийских олимпиадах,
- 28 педагогов были отмечены званием «Педагог-наставник». В 2020-2021 учебном году сформировано 68 классов (учащихся - 1998). Ежегодно количество обучающихся в ОУ растет.

С 2002 года учреждение работает как «Образовательный комплекс «Малая Охта», включающего в себя структурные подразделения «Центр технологии», «Центр содействия укреплению здоровья школьников и воспитанников», «Автохозяйство» и отделение дополнительного образования детей.

С 2005 года на базе ОУ работе «Юношеская математическая школа при СПбГУ», которая формирует свои классы с 5 по 11 и отделение гуманитарных классов со спецификой профиля. Обучающиеся данных подразделений являются отобранными высокомотивированными школьниками показывающие хорошие результаты на олимпиадах и соревнованиях различного уровня.

С 2018 году в Лицее запущенна программа проектирования Индивидуальной образовательной траектории с целью повышения мотивированной у обучающихся всех профилей и создания условий для раскрытия х потенциала.

В 2019 году на базе ОУ открыт центр дополнительного цифрового образования «Инфинити». В ОУ сформированы условия для реализации проектно-исследовательской и научной деятельности, есть возможно комбинирования вариативных форм. Ежегодно обучающиеся выбирают себе куратора –наставника для реализации проектов в разных сферах и представляют свои результаты на турнирах worldskills, Яндекс- лицей, командное программирование, Саровские научные чтения, Охтинские чтения, образовательные проекта «Сириус», участие турнирах «Газпром» и другие .

Согласно внутреннему исследованию в ОУ реализуется программа «учитель-ученик», поэтому в рамках данной программы ставятся следующие задачи: формирование системы личностного роста молодых преподавателей;

- развитие партнерских отношений с компаниями – работодателями;
- внедрение практикоориентированных методов в образовательных процесс;
- создание условий для дальнейшего трудоустройства талантливых выпускников;
- увеличение числа обучающихся, ежегодно представляющих свои проекты на районных и городских уровнях;

- формирование среды для личностного роста молодого педагога;
- привлечение работодателей к обновлению образовательных программ в соответствии с запросами бизнес- сообщества,
- создание равных условий для всех профилей ОУ по реализации потенциала обучающихся;
- выявление и поддержка одарённых детей;
- индивидуализация процесса обучения;
- формирование тесного сообщества выпускников ОУ в качестве работодателей и учителей –стажеров, а так же наставников для школьников;
- привлечение молодых педагогов процессу обновления системы образования;

Характеристика контингента лицея представлена в приложении (см. приложение 1).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов, создание базы успешных выпускников и развития партнерских отношений.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в (наименование образовательного учреждения, далее – ГБОУ Лицей №533) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "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"), Уставом («наименование ГБОУ ЛИЦЕЙ №533») и определяет порядок организации наставничества ГБОУ ЛИЦЕЙ №533.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании педагогического совета ГБОУ, согласована с Попечительским советом (иным органом государственного-общественного управления – при наличии такового), утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ 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 обследования 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 ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 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 и иных¹ сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: работодатель-студент, студент-ученик, учитель –учитель.

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества²:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- достижение целей индивидуальной образовательной траектории;
- увеличение числа участников районных, региональных и всероссийских научно-исследовательских конкурсов;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ ЛИЦЕЙ №533) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ ЛИЦЕЙ №533).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 4). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ ЛИЦЕЙ №533, располагающими

¹ Указываются иные сферы деятельности, важные для данного ГБОУ ЛИЦЕЙ №533, если таковые имеются

² Определение результатов основывается на актуальных запросах ГБОУ ЛИЦЕЙ №533

информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ ЛИЦЕЙ №533. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ ЛИЦЕЙ №533

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ Лицей №533 . 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 5. Создание программы для внедрения проекта.	Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ ЛИЦЕЙ №533. Анализ наличной ситуации в ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 (характеристика контингента ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 – приложение 2) 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). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов: Приказ о начале проекта Создание страницы «Наставничество» на сайте ОУ Программа наставничества. Программа обучения наставников Поиск программ для обучения наставников лицензионных и утвержденных ОУ
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем Обучающихся и педагогов ГБОУ ЛИЦЕЙ №533, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Выявление проектов, которые нуждаются в работе в системе наставничества. 3. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых Предполагаемые наставники Проведение отбора наставников Проведение работы с обучающимися по поиску наставляемых Обор первого состава участников

Формирование базы наставников	1. Работа внутри ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 включает действия по формированию базы из числа: • 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 педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: • 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 связи¹⁾	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми по выбранной программе обучения	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников по разработанной программе
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей

		Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	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 ГБОУ ЛИЦЕЙ №533. 4. Формирование сборника успешных практик 5. Отбор материалов для издания методических рекомендаций по теме 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитие сообщество ГБОУ ЛИЦЕЙ №533

III. Реализация целевой модели наставничества

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

- педагогический совет по теме «наставничество»;
- тьюторская встреча педагогов по реализации программы;
- утверждение Программы и рассмотрение этапов её реализации программы на Педагогическом совете;
- проведение информационно-просветительских мероприятий по вопросам реализации программы на сайте ОУ, в школьных сообществах социальных сетей;
- работа с педагогами-наставниками по постановке и разъяснению задач реализации работы с наставляемыми;
- поиск и отбор наставников для модели «работодатель-ученик»
- проведение
- проектирование содержания наставничества в соответствии с запросами наставляемого и возможностями участников сообщества ГБОУ лицей №533 при согласовании с родителями/ законными представителями несовершеннолетнего.
- ведение страницы на сайте лицея : <http://www.oo-lyceum-533.ru/> раздел : Наставничество;
- уведомление и встреча с социальными партнёрами;

-формирование группы тьюторов участвующих в программе; Приказ о кураторе и наставниках; Приказ о творческой группе – на сайте ОУ

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: Круглый стол по представлению результатов проекта, включающий представление и обсуждение методических разработок, нормативно-правовой базы и документов по результатам реализации программы, итоговых SWOT – анализ и мониторинг «на выходе».

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: учитель -учитель, студент-ученик, работодатель-ученик.

5.3 . Программа работы ОУ по каждому направлению наставничества.

5.3.1. Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при взаимодействии 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.

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 учебного заведения, 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; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

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

Среди оцениваемых результатов • повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; • рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации; • качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах; • сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; • рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Таблица 1. Схема реализации направления

Этапы	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственное лицо
1. Знакомство с программой	Педагогический совет по вопросу реализации наставничества	31 октября -12 ноября 2020 года	Кунц М.Ю. Спицкая А.А.

	Описание ролевых позиций в модели «учитель-учитель»		
2. Поиск и отбор контингента для участия в программе	Объявление о старте набора в программу наставничество	13.11.2020 - 07.12.2020	Спицкая А.А.
	Проведение мониторинга по вопросам потребности в наставниках у молодых специалистов Оу (анкеты на Педсовете)	12.12.2020-25.12.2020	Никифорова Н.В.
	Формирование пар пилотной группы в проекте	12.12.2020-25.12.2020	Спицкая А.А.
	Описание роли наставников и наставляемых	12.12.2020-25.12.2020	Спицкая А.А.,
	Создание алгоритма взаимодействия и получения результатов	12.12.2020-25.12.2020	Спицкая А.А.,
	Составление наставником плана работы с наставляемым	12.12.2020-25.12.2020	Наставники в рамках проекта
3.Взаимодействие наставника с наставляемым	1.Анализ профессиональной деятельности наставляемого	12.12.2020-25.12.2020	Наставники в рамках проекта
	2.Формирование индивидуальной траектории личностного роста молодого педагога	10.01.2021-10.02.2021	Наставники в рамках проекта
	3.Посещение наставником уроков, формирование представления о педагогической деятельности молодого специалиста	10.01.2021-31.01.2021	Наставники в рамках проекта
	4.Продвижение молодого специалиста в конкурсах, педагогических фестивалях и различных мероприятиях	10.01.2021-25.12.2021	Наставники в рамках проекта
	5.Корректировка индивидуальной		Наставники в рамках проекта

	траектории наставляемого	10.01.2021-25.12.2021	
3. Мониторинг работы наставничества	1.Анализ профессионального и личностного роста молодого педагога по портфолио 2.Анализ повышения уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния (аналитическая справка) 3.Анализ портфолио молодого специалиста на предмет статей, работ. Практических показателей 4.Анализ портфолио одарённых обучающихся в классах наставляемого по предмету 5.Анализ работы наставляемого с педагогическим сообществом 6.Мониторинг удовлетворённости родителей учителем .	10.10.2021-25.12.2021 01.11.2021-12.12.2021 11.11.2021-25.12.2021 11.11.2021-25.12.2021 11.11.2021-25.12.2021 11.11.2021-25.12.2021	Никифорова Н.В. Педагог-психолог . Наставники в рамках проекта Наставники в рамках проекта Наставники в рамках проекта Социальный педагог Социальный педагог
4. Обобщение полученного опыта и его распространение	1.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния	01.11.2021-31.12.2021 01.12.2021-31.12.2021 01.12.2021-31.12.2021	Спицкая АА Спицкая АА Спицкая АА Спицкая АА

	программ на всех участников.	11.01.2022-31.01.2022	Кунц М.Ю.
	3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.		
	4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы	11.01.2022-31.01.2022	
	5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.	11.01.2022-31.01.2022	Кунц М.Ю.
	6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.	11.01.2022-31.01.2022	Спицкая А.А.
	7. Проведение школьного конкурса.		
	8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	11.01.2022-31.01.2022	Спицкая А.А. Спицкая А.А.
	9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и	11.01.2022-31.01.2022	Спицкая А.А.

	организаций-партнеров 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников	11.01.2022-31.01.2022 11.01.2022-31.01.2022	Спицкая А.А Никифорова Н.В.
--	---	--	------------------------------------

5.3.2. Форма наставничества «студент – ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и среднего профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов: ● повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации; ● количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся; ● снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; ● увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

Исходя из опыта нашего ОУ были выбраны следующие модели в рамках данной формы взаимодействия:

взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и

тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки;

взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность- кружки и совместный разбор трудных задач;

Данные формы хорошо применимы в опытно-экспериментальной части уроков или реализации индивидуальных и групповых проектов.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

Портрет участников Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый. Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения

Схема реализации направления представлена в таблице 2.

Таблица 2. Схема реализации направления

Этапы	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственное лицо
1. Знакомство с программой	1.Педагогический совет по вопросу реализации наставничества	31 октября -12 ноября 2020 года	Кунц М.Ю.
	2.Описание ролевых позиций в модели «учитель-учитель»		Спицкая А.А.
2. Поиск и отбор контингента для участия в программе	1.Объявление о старте набора в программу наставничество	13.11.2020 - 07.12.2020	Спицкая А.А.
	2.Проведение мониторинга по вопросам потребности в наставниках у молодых специалистов ОуС	12.12.2020-25.12.2020	Никифорова Н.В.
	3.Формирование пар пилотной группы в проекте	12.12.2020-25.12.2020	Спицкая А.А.
	4.Описание роли наставников и наставляемых	12.12.2020-25.12.2020	Спицкая А.А.,

	5.Создание алгоритма взаимодействия и получения результатов 6.Составление наставником плана работы с наставляемым	12.12.2020-25.12.2020 12.12.2020-25.12.2020	Спицкая А.А, Наставники в рамках проекта
3.Взаимодействие наставника с наставляемым	1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4.Регулярные встречи наставника и наставляемого.		
3. Мониторинг работы наставничества	5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.		
4. Обобщение полученного опыта и его распространение	1.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности	01.12.2021-31.12.2021	

	участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. 6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.	11.01.2022-31.01.2022 11.01.2022-31.01.2022	
--	--	---	--

	7. Проведение школьного конкурса. 8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций- партнеров 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников		
--	--	--	--

5.3.3. Форма наставничества «работодатель – ученик» **совместно с партнерами ОУ**

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Среди оцениваемых результатов

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы; развитие сообщества выпускников ОУ

Таблица 2. Схема реализации направления

Этапы	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственное лицо
1. Знакомство с программой	1.Педагогический совет по вопросу реализации наставничества	31 октября -12 ноября 2020 года	Кунц М.Ю.
	2.Описание ролевых позиций в модели «работодатель-ученик »	31 октября -12 ноября 2020 года	Спицкая А.А.
2. Поиск и отбор контингента для участия в программе	1.Объявление о старте набора в программу наставничество	13.11.2020 - 07.12.2020	Спицкая А.А.
	2.Проведение мониторинга по вопросам потребности в наставниках у обучающихся старшей школы	12.12.020-25.12.2020	Никифорова Н.В.
	3. Поиск наставников среди работодателей и сообщества выпускников (стажировочные компании и предприниматели)	12.12.2020-25.12.2020	Спицкая А.А.
	4.Формирование пар пилотной группы в проекте	12.12.2020-25.12.2020	Спицкая А.А.
	5.Описание роли наставников и наставляемых	12.12.2020-25.12.2020	Спицкая А.А.,
	6.Создание алгоритма взаимодействия и получения результатов	12.12.2020-25.12.2020	Наставники в рамках проекта
	7.Составление наставником плана работы с наставляемым		

3.Взаимодействие наставника с наставляемым	1.Постановка задачи от наставников сообществу учителей и старшеклассников 2.Разработка маршрутов внеурочной деятельности старшеклассника в зависимости от задач, поставленных от наставника 3.Проработка проектов и задач 4.Разработка профориентационной программы 5.Внедрение программы в практику ОУ 6.Проведение совместных с наставниками обучающих уроков 7.Составление проектной деятельности в соответствии с задачами наставников 8.Анализ полученных материалов	13.01.2021-13.02.2021 13.01.2021-13.02.2021 16.02.2021-28.02.2021 28.02.2021-23.03.2021 28.02.2021-23.03.2021 13.01.2021-13.02.2021 01.04.2021-31.05.2021	Наставники в рамках проекта Учителя ОУ по профилям исследования работ Учителя по профилям Наставники и учителя Учителя Кунц М.Ю. Спицкая А.А. Учителя-предметники Спицкая А.А.
3. Мониторинг работы наставничества	1.Составление портфолио, обучающегося соответствии из потребностей и полученными решениями 2.Защита проектов в 9,10 классе 3.Анализ результатов проектной деятельности 4.Анализ изменения системы одод по наполняемости групп 5.Анализ внеурочной деятельности 6.Опрос удовлетворённости формой наставничества	31.05.2021-01.09.2021 23.05.2021-31.05.2021 23.05.2021-30.06.2021 23.05.2021-30.06.2021 23.05.2021-30.06.2021	Обучающиеся Наставники и обучающиеся Спицкая А.А. Спицкая А.А.

4. Обобщение полученного опыта и его распространение	1.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	01.11.2021-31.12.2021	Спицкая А.А.
	2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.	01.12.2021-31.12.2021	Спицкая А.А.
	3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.	01.12.2021-31.12.2021	Спицкая А.А.
	4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы	11.01.2022-31.01.2022	Спицкая А.А.
	5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.	11.01.2022-31.01.2022	Кунц М.Ю.
	6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и	11.01.2022-31.01.2022	Спицкая А.А.
		11.01.2022-31.01.2022	Спицкая А.А.
		11.01.2022-31.01.2022	Спицкая А.А.

	награждения лучших наставников		
	7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	11.01.2022-31.01.2022	Кунц М.Ю.
	8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	11.01.2022-31.01.2022	Кунц М.Ю.
	9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	11.01.2022-31.01.2022	Кунц М.Ю.
	10. Формирование долгосрочной базы наставников	11.01.2022-31.01.2022	Спицкая А.А.

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

6.1. 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.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

6.2. 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 ГБОУ ЛИЦЕЙ №533, 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 образовательной организации 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.

6.3 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:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. 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. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента ГБОУ ЛИЦЕЙ №533.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.01.2021	Прогноз 31.12.2021
	Численность обучающихся, чел.	1946	2010
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	924	1010
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.		
.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	5	6
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	20	40
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	9	2
.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	301	301
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	58	60
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	6	8
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	10	12
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	5	3
3	Численность педагогических работников, чел.	217	
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	53	
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	64	
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	23	26
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	129	100
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	67	78
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	Нет данных	12
4	Количество партнеров ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ ЛИЦЕЙ №533	16	18
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ ЛИЦЕЙ №533	35	55
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 (указать какие)	СПбГУ, ИТМО	

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ ЛИЦЕЙ №533
на 2020-2021 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБОУ ЛИЦЕЙ №533, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 и методических рекомендаций по ее созданию	октябрь 2020 года	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ГБОУ ЛИЦЕЙ	Октябрь-ноябрь 2020 г.	руководитель, администрация, классные руководители

		№533.		
	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ ЛИЦЕЙ №533	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ ЛИЦЕЙ №533» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ ЛИЦЕЙ №533. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4.Назначение куратора программы наставничества ГБОУ ЛИЦЕЙ №533 (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	Октябрь-ноябрь 2020 г	директор, администрация, проектная группа
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 несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 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. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ ЛИЦЕЙ №533. 7. Создание Программы наставничества	Октябрь-ноябрь 2020 г.	Куратор, администрация, классные руководители

Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	декабрь 2020 г.	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	Декабрь 2020 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБОУ ЛИЦЕЙ №533. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника	Декабрь 2020 – январь 2021 г.	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.	Январь – ноябрь 2021 г.	куратор

		3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4.Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.		
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. 6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7. Проведение школьного конкурса. 8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на	Ноябрь-декабрь 2021 г.	Куратор, администрация, классные руководители

		сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников		
--	--	--	--	--

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.