

**«Принято»**  
на заседании Педагогического совета  
ГБУ ДО ЦДЮТТ  
от « 05 » 10 2021 г. Протокол №2

**«Утверждаю»**  
Директор ГБУ ДО ЦДЮТТ  
Е.С. Ясинская  
Приказ № 64.1-ОД от «06» 10 2021г.

**Программа наставничества ГБУ ДО ЦДЮТТ  
Кировского района Санкт-Петербурга  
на период 2021-2022 уч.г.**

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества ГБУ ДО ЦДЮТТ Кировского района Санкт-Петербурга 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 P-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).

Образовательный процесс ГБУ ДО ЦДЮТТ Кировского района Санкт-Петербурга характеризуется следующими успехами и проблемами:

- широкий спектр дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;
- наличие многолетних устойчивых связей с большим количеством сетевых партнеров;
- Центр успешно выполняет функции опорной площадки по профориентации и ПДДТТ в районе;
- наличие некоторой разобщенности педагогических кадров и коллективов (в связи с расположением шахматного отдела не в основном здании, а в помещении ШКиДЦ по другому адресу, кроме того ряд объединений проводят занятия на базе ОУ района);
- наличие значительного количества внешних совместителей в штате сотрудников.

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 11-18 лет, 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, конкурсных мероприятиях, проектной и исследовательской 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.);
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- создание условий для повышения уровня компетентности педагогов ЦДЮТТ в педагогических, творческих и иных вопросах;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ЦДЮТТ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБУ ДО ЦДЮТТ Кировского района Санкт-Петербурга, далее – ЦДЮТТ) 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"), Уставом ЦДЮТТ и определяет порядок организации наставничества в учреждении.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ЦДЮТТ, принята на заседании педагогического совета ГОУ, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ЦДЮТТ 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, базируется на безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

– *научности* - предполагает реализацию в ЦДЮТТ 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 в образовательной, социокультурной, спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «ученик – ученик», «педагог-педагог».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ЦДЮТТ в образовательной, культурной, спортивной сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ЦДЮТТ 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;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

## **II. Организация деятельности ЦДЮТТ по внедрению Целевой модели**

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ЦДЮТТ). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с заведующими отделами, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами дополнительного образования и иными педагогическими работниками ЦДЮТТ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в ЦДЮТТ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонафицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ЦДЮТТ

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ЦДЮТТ.</li><li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li><li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li><li>4. Выбор форм наставничества.</li></ol>	Протокол заседания Педагогического совета ЦДЮТТ. Анализ наличной ситуации в ЦДЮТТ (характеристика контингента – приложение 1). «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние))

		(приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ЦДОТТ, 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	Работа включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</li> </ul>	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя: <ul style="list-style-type: none"> <li>-базу наставников из числа активных педагогов,</li> <li>-базу для формы «ученик-ученик».</li> </ul>
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> </ul>	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>•обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>•сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2.2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества</li> <li>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии.</li> <li>3. Популяризация эффективных практик</li> </ol>	База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГОУ

### **III. Реализация целевой модели наставничества**

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для педагогического и ученического сообщества: информирование о Программе на педагогическом совете, советах внутри отдела и производственных совещаниях; подготовка информационных материалов для педагогов; проведение бесед с учащимися ЦДЮТТ.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: круглый стол.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ЦДЮТТ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик – ученик», «педагог-педагог».

#### 3.3. Форма наставничества «ученик – ученик»

Цель - создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых учащихся.

Задачи:

- развивать гибкие навыки, лидерские качества, метакомпетенции у учащихся;
- повысить уровень компетентности учащихся в образовательных, спортивных, творческих и других вопросах;
- способствовать выстраиванию горизонтальных партнерских связей между учащимися Центра.

Ожидаемый результат:

- повышение уровня развития гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций у учащихся;
  - повышение уровня компетентности учащихся в образовательных, спортивных, творческих и других вопросах;
  - выстроенные горизонтальные партнерские связи между учащимися Центра.
- Участники: учащиеся творческих коллективов Центра с 11 до 18 лет.

Этапы наставничества	Мероприятия	Предполагаемый срок	Ответственные
Обучение наставников	Занятия в Школе юного наставника	Ноябрь	Куратор, педагог-психолог
Осуществление наставнической деятельности	Проведение плановых встреч наставника с наставляемым	Декабрь - май	Куратор, педагог-психолог, помощники куратора
Подведение итогов	Круглый стол	Май	Зам. директора по ОМР, куратор и его помощники

### Форма наставничества «педагог-педагог»

Цель - построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений между специалистами.

Задачи:

- способствовать тиражированию личного продуктивного педагогического опыта;

- повысить уровень компетентности наставляемых в педагогических, творческих и других вопросах;

- способствовать выстраиванию горизонтальных партнерских связей между педагогами Центра.

Ожидаемый результат:

- тиражирование личного продуктивного педагогического опыта

- повышение уровня компетентности наставляемых в педагогических, творческих и других вопросах;

- выстроенные горизонтальные партнерские связи между педагогами Центра.

Участники: педагогические работники Центра.

Этапы наставничества	Мероприятия	Предполагаемый срок	Ответственные
Обучение наставников	Занятия в Школе наставника	Октябрь-ноябрь	Куратор, педагог-психолог
Осуществление наставнической деятельности	Проведение плановых встреч наставника с наставляемым	Декабрь - май	Куратор, педагог-психолог, помощники куратора
Подведение итогов	Круглый стол	Май	Зам. директора по ОМР, куратор и его помощники

## IV. 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 ЦДЮТТ, динамику 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.

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:

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 учреждении.

## V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

### «Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБУ ДО ЦДЮТТ Кировского района Санкт-Петербурга на 2021-22 уч.г.

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 ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию	Май-август 2021 г.	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ЦДЮТТ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Рассмотрение вопроса «О Целевой модели внедрения наставничества» на Педагогическом совете 2.2. Информирование родительского сообщества о программе наставничества. 2.3. Тематические встречи с обучающимися ЦДЮТТ с целью информирования о программе наставничества 2.4. Создание рубрики на сайте учреждения.	Август-октябрь 2021 г.	руководитель, зам. директора по УВР, зам. директора по ОМР, заведующие отделами

	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ЦДЮТТ»</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ЦДЮТТ</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ЦДЮТТ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества в ЦДЮТТ (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>	Сентябрь - октябрь 2021 г	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>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.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: педагог ДО, психолог, заведующий отделом, 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 ГОУ.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>	ноябрь 2021 г.	Куратор, администрация, педагогические работники

Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</li> <li>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</li> <li>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</li> </ol> <p>Формирование базы наставников</p>	ноябрь 2021 г.	Администрация, куратор, педагогические работники
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</li> <li>2. Собеседования с наставниками.</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)</li> </ol>	Ноябрь 2021 г.	Куратор, педагог-психолог
Формирование тандемов/ групп		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование тандемов/групп.</li> <li>2. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ЦДЮТТ.</li> <li>3. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</li> <li>4. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</li> </ol>	Декабрь 2021 г.	Куратор, педагог-психолог
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</li> <li>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</li> </ol>	декабрь 2021 г. – май 2022	Куратор, помощники куратора

		<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>		
Завершение наставничества	<p>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</p>	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программы на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных.</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</p> <p>9. Публикация результатов программы наставничества на сайте образовательной организации</p> <p>10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>11. Формирование долгосрочной базы наставников</p>	Май 2022 г.	<p>Куратор, администрация, педагогические работники</p>

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

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 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

