

**Согласована**  
Педагогическим советом  
протокол от 28.08.2024 №1

**Утверждена**  
приказом директора  
от 02.09.2024 № 443

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
на 2024-2025 учебный год**

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

Санкт-Петербург  
2024

## 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 2024-2025 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 05.09.2024 в лицее обучается 827 человек.

Организация процессной деятельности в лицее заключается в выполнении целевых программ («дорожных карт») по достижению целевых показателей государственной

программы. Результат выполнения целевых программ - повышение эффективности работы лицея.

В 2024 году дважды был проведен проблемно-ориентированный анализ текущего состояния и результатов самодиагностики лицея в рамках проекта «Школа Минпросвещения России» и приняты управленческие решения. Итоговый балл: в июне – 176, в ноябре – 178.

**Подпрограмма «Качество современного образования»**

Ежегодно результаты ВПР по всем предметам выше районного уровня; итоги внутришкольного контроля соответствуют ожидаемым показателям; 100% учащихся результативно сдают ГИА; все обучающиеся 9 и 11 классов успешно и в срок защищают проекты.

Ежегодно 100% выпускников, поступавших в высшие учебные заведения, успешно проходят конкурсный отбор. 92-96% выпускников поступают в ВУЗы на специальности, связанные с нашими профильными предметами – математика, физика, информатика и ИКТ. Среди наиболее популярных – ВУЗы-партнеры лицея: НИУ ИТМО, НИУ ВШЭ, СПбГУ, СПбГПУ «Политех», СПбГЭТУ «ЛЭТИ», СПбГЭУ.

**Подпрограмма «Лицей - территория успеха»**

В лицее создана школьная интеллектуальная среда, реализуются:

-19 рабочих программ, в которых используется оборудование современных технологических лабораторий, установленных в лицее на средства полученного гранта, по алгебре (8 кл.), информатике (8-10 кл), физике (7-10 кл.), химии (8-10 кл.), биологии (5, 7, 9-11 классы);

-48 программ внеурочной деятельности по пяти направленностям, в т.ч. общеинтеллектуальной, включающей технологические занятия в лабораториях гранта;

-14 программ дополнительного образования по трем направленностям, в т.ч. технической, занятия посещают 400 детей;

-32 программы технической направленности ЦЦО «IT-куб», занятия посещают 400 лицеистов и 50 учащихся других школ Московского района.

В среднем за три года доля участников всероссийской олимпиады школьников – 98%.

*Количество дипломов, полученных лицеистами  
на Всероссийской олимпиаде школьников за последние три года*

	Районный этап	Городской и региональный этапы	Заключительный этап
2021-2022	343	43	-
2022-2023	371	47	-
2023-2024	427	46	3

В среднем за три года доля участников различных олимпиад, смотров, конкурсов - 88% всех лицеистов.

*Количество дипломов, полученных лицеистами  
на различных олимпиадах, смотрах, конкурсах за последние три года*

	Районный уровень	Региональный уровень	Всероссийский уровень	Международный уровень
2021-2022	92	56	56	20

2022-2023	116	56	72	19
2023-2024	128	8	70	11

Наиболее значимые достижения за последние 3 года: 5 лицеистов вошли в «Золотой запас» экономистов России по результатам Открытого чемпионата школ по экономике; победители Всероссийского конкурса школьных медиаработ, Международного конкурса исследовательских и творческих работ «Старт в науке»; Молодежного научного форума Северо-Запада России «Шаг в будущее»; РТУ МИРЭА всероссийских XVIII Соревнований молодых исследователей; Международной научно-практической конференции школьников - XXXIV Сахаровский чтения; II Всероссийского открытого детско-юношеского конкурса трехмерного моделирования и печати «3D как современное искусство». Ежегодно лицеисты принимают результативное участие в районных научно-практических конференциях «Интеллект+» и «Здоровое поколение России», в 2023-2024 уч. году победителями и дипломантами стали 15 человек.

**Подпрограмма «Цифровая среда для успешного развития»**

Доля учащихся, посещающих в лицее кружки «3D-моделирование» и «Олимпиадное программирование», за последний год увеличилась и стала составлять 20% от общего числа лицеистов. Цифровая трансформация образовательного пространства лицея позволила учащимся создавать учебные проекты в технологических лабораториях ЦОП. Оборудование цифровых лабораторий используется для подготовки команд для участия в НТО. За последние два года 4 победителя и 10 призеров НТО.

Доля учащихся, посещающих занятия «IT-куба» - более 50% от общего числа лицеистов. Реализуется от 28 до 32 рабочих программ технической направленности, по 6 основным направлениям: Разработка виртуальной дополненной реальности; Системное администрирование, Алгоритмика и логика; Мобильная разработка, Программирование на Python, Программирование роботов. Педагогами являются учителя-практики из предприятий-партнеров: ООО Яндекс Технологии; ООО Открытая мобильная платформа; ООО «Д-Линк». Часть программ реализуются на базе предприятий-партнеров: Библиотека им. К.Г. Паустовского, БГТУ «Военмех» им. Д.Ф. Устинова. ЦЦО «IT-куб» совместно с Ассоциацией участников технологических кружков является организатором Всероссийского конкурса по 3D-моделированию «Народное искусство. Онлайн коллекция. Русский музей».

**Подпрограмма «Самореализация личности - путь к социальному успеху»**

100% обучающихся вовлечены в деятельность по различным направлениям воспитательной работы.

Участие и победы в городских и районных конкурсах краеведения, активное участие в торжественно-траурных мероприятиях; в канун нового года подарки воспитанникам детского дома; серия мероприятий, организованных и проведенных при участии Совета старшеклассников лицея (День самоуправления; акция «Гвоздика Памяти»; акция « Почетный караул» у Монумента героическим защитникам Ленинграда; литературно-музыкальная композиция «Дороги Победы», интерактивные викторины для учащихся 1-6 классов, мастер-классы для учащихся начальной школы); другие общественно-полезные и социально значимые мероприятия в рамках реализации социального направления в воспитательной работе.

Волонтерское движение организовано в рамках деятельности Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение Первых». Сегодня в лицее функционирует волонтерский отряд в составе 20 лицеистов. Все волонтеры зарегистрированы в проекте «Движение Первых. Добро» и ведут активную работу.

#### **Подпрограмма «Лицей – социальный лифт педагога»**

За 2023-2024 учебный год прошли курсы повышения квалификации по разным направлениям 100% педагогов. Ежегодно на семинарах различного уровня представляется педагогический опыт учителей лицея по современным образовательным технологиям и цифровой трансформации образовательного пространства.

В 2023 году в печати вышел региональный сборник статей, авторами которых явилось 16 педагогов лицея, в котором статьи о педагогах лицея, об инновационной работе в рамках цифровой трансформации образовательного пространства лицея, о педагогических приемах на уроках и во внеурочной деятельности.

В лицее разработана и реализуется Программа наставничества, осуществляется индивидуальное сопровождение молодых перспективных сотрудников, развиваются формы сотрудничества «педагог-педагог» и «учитель-старшеклассник-ученик младших классов».

#### **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»**

Постоянно расширяется спектр кружков информационного и инженерного направлений в начальной школе. Сегодня: Компьютерная грамотность, 3Д моделирование, Робототехника на базе конструктора LEGO WEDO; 5-11 3Д моделирование, Логика на Scratch, Программирование на Python, Сетевое администрирование.

В лицее ведется работа Центра цифрового образования («ИТ-куб» и «Поиск-Интеллект-Успех»), которая ориентирована на вовлечение учащихся в проектную деятельность и содержит элементы предпрофессионального инженерного образования. Разработаны рабочие программы для проведения занятий ЦЦО, созданы учебные группы, проводятся различные образовательные мероприятия. Заключены договоры сетевого взаимодействия по формуле «Детский сад + Школа + Колледж + ВУЗ + Предприятие». Наиболее результативно взаимодействие с предприятиями: АО «НИИЭФА им. Д.В. Ефремова», ООО «Газпром ПХГ», ООО «Д-Линк Трейд» (проведение совместных мероприятий, анализ компетенций, востребованных работодателями и др.).

За последние три года летняя практика десятиклассников проводилась в нескольких ВУЗах - НИУ ИТМО, НИУ ВШЭ, СПбГУ, СПбПУ «Политех», СПбГЭТУ «ЛЭТИ», СПбГЭУ и в РЦЗИ «ФОРТ».

Проведены родительские собрания по предпрофильной подготовке.

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

Ежегодно согласно плана проводятся групповые занятия по психологической поддержке и диагностика уровня актуального развития учащихся 1-х, 5-х классов. В рамках предоставления специализированной помощи организована система индивидуальных и групповых занятий для лицеистов, а также консультирование педагогов и родителей учащихся. Систематически осуществляется наблюдение за коллективами классов в учебной и игровой деятельности, проводится диагностика уровня адаптации к школе, определяются прогноз успешности обучения в начальной и основной школе, а также уровень удовлетворенности школьным обучением учащихся восьмых классов. По итогам работы проведен анализ проблем и успешности адаптационного периода. Организовано психолого-педагогическое сопровождение обучающихся в процессе подготовки к ГИА, проводится индивидуальная диагностика учащихся по профессиональному самоопределению.

Результат - показатель самодиагностики «Доля обучающихся, прошедших тестирование СПТ», за последние полгода увеличился на 1 балл.

**Проект «Интерактивные технологии в современном лицее»**

Постоянно совершенствуются технологии проведения игры «Марафон Юга». В лабораториях Центра цифрового образования применяются современные образовательные технологии, которые совершенствуются и трансформируются в процессе реализации конвергентной направленности. Все это создает условия для выявления, поддержки и развития у школьников способностей и талантов, их профориентации, развитие математической, информационной грамотности, формирование критического и креативного мышления.

*Достижением лицея является ежегодная высокая внешняя оценка.*

*По данным агентства RAEX-аналитика в 2024 году:*

- в рейтинге «Лучшие школы Санкт-Петербурга по конкурентноспособности выпускников, **5** место;
- в рейтинге «Лучшие школы Санкт-Петербурга по количеству поступивших, **10** место;
- в рейтинге лучших школ России по конкурентноспособности выпускников в сфере «Технические, естественно-научные, направления и точные науки», **34** место;
- в рейтинге «Топ-300 школ России по конкурентноспособности выпускников» лицей занимает **42** место.



## **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 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 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 лицея) и «внешнем контуре» (партнеры лицея).

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. Персоналифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсоналифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

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

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества в 2024-2025 учебном году	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</li> <li>4. Выбор форм наставничества.</li> </ol>	<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"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li> </ol>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа внутри лицея включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопроса (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного</li> </ul> </li> </ol>	<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"> <li>- базу выпускников,</li> <li>- базу наставников от предприятий/организаций,</li> <li>- базу наставников из числа активных педагогов,</li> <li>- базу для формы «ученик-ученик»</li> </ul>

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

	<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"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</li> </ul>	<p>наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества</li> <li>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ.</li> <li>4. Популяризация эффективных практик.</li> </ol>	<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 2024-2025 учебный год

3.1. 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	август 2024	Заместители директора по УВР
2	Информирование ученического коллектива. Проведение ученической конференции	Ноябрь 2024	Заместители директора по ВР, УВР
3	Информирование родительской общности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций	Ноябрь-декабрь 2024	Заместители директора по УВР
4	Размещение информации на сайте образовательного учреждения	Сентябрь 2024	Заместитель директора по

			информатизации, заместитель директора по УВР
5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и учащимися.	Сентябрь 2024	Заместители директора по ВР, УВР

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

В рамках реализации Программы предусмотрено следующее событие - традиционный семинар «Фестиваль открытых уроков», серия интеллектуальных игр «Марафон Юга».

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 экологичных 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»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция
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»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
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.

Приложение 2.

План реализации («Дорожная карта» реализации) Целевой модели наставничества на 2024-2025 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</p> <p>-Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций";</p> <p>-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 2024	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 2024	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 2024	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 2024-2025 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 2024	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 2024	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 2024	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 2024	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 2024 – Апрель 2025	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>		
--	---	--	--	--