

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Новолялинского
городского округа «Средняя общеобразовательная школа №4»
(МАОУ НГО «СОШ№4»)**

СОГЛАСОВАНО

РАССМОТРЕНО

УТВЕРЖДЕНО

Управляющим советом

Педагогическим советом

приказом МАОУ НГО «СОШ №4»

протокол от 12.10.2020 №2

протокол от 12.10.2020 №2

от 12.10.2020 №222/О



ПРОГРАММА

**реализации целевой модели наставничества в Муниципальном автономном
общеобразовательном учреждении Новолялинского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа №4»**

Новая Ляля, 2020

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Наставничество – это 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/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 образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных 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, инициирует и развивает эндаумент, 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.

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование учителей и обучающихся.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа реализации целевой модели наставничества в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Новолялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №4» (далее – программа) разработана с целью достижения результатов, определенных Национальным проектом «Образование» («Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы»), с учетом Методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, утвержденных распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

1.1. Нормативные основы целевой модели наставничества

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1;
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы";
- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р);
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях";
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях";
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях";
- Распоряжение министерства образования 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. Нормативные правовые акты образовательной организации

- Устав МАОУ НГО «СОШ№4»;
- Программа развития МАОУ НГО «СОШ№4»;
- Отчет о результатах самообследования деятельности МАОУ НГО «СОШ№4»;

- Положение о наставничестве в МАОУ НГО «СОШ№4»;
- Программы воспитания, Программы внеурочной деятельности, Планы воспитательной работы;
- Дополнительные общеобразовательные программы;
- Договоры о партнерстве, сотрудничестве с вузами, технопарками и т.п.;
- Планы работы органов государственно-общественного управления и коллегиальных органов управления МАОУ НГО «СОШ№4»;
- Программа «Одаренные дети»;
- Программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися;
- Настоящая целевая модель наставничества МАОУ НГО «СОШ№4».

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления, другие субъекты и организации, заинтересованные в реализации программ наставничества. Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

1.3. Этапы реализации программы

- Подготовка условий для запуска программы наставничества
- Формирование базы наставляемых
- Формирование базы наставников
- Отбор и обучение наставников
- Формирование наставнических пар или групп
- Организация работы наставнических пар или групп
- Завершение наставничества.

1.4. Актуальность целевой модели наставничества

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри в МАОУ НГО «СОШ №4» как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

1.5. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- **подростка**, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- **одаренного ребенка**, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

- ребенка/подростка с **ограниченными возможностями здоровья**, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются **педагоги, в том числе:**

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа реализации целевой модели наставничества МАОУ НГО «СОШ№4» способствует решению **следующих задач:**

- 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 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 креативного мышления, практико-ориентированности, способности 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.

2. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Целью реализации целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Новолялинского

городского округа «Средняя общеобразовательная школа №4» (далее – образовательная организация).

2.1. Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей образовательной организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание комфортной, стимулирующей среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Целевая модель наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов:

- принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации
- заседания Педагогического совета организации
- формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества
- разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом
- приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации
- приказ о закреплении наставнических пар (групп)

2.2. Содержание этапов реализации целевой модели наставничества в МАОУ НГО «СОШ№4»

№	ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Обеспечить нормативно-правовое обеспечение программы наставничества; 2. Информировать педагогов и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; 3. Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; 4. Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; 5. Сформировать дорожную	1. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; 2. Информировать аудиторию через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах наставничества.

		<p>карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние</p>	
2	Формирование базы наставляемых	<p>1. Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; 2. Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; 3 Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.</p>	
3	Формирование базы наставников	<p>Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске. Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся</p>	<p>Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников. Мотивировать наставников</p>
4	Выбор и обучение наставников	<p>1. Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; 2. Организовать отбор и обучение наставников.</p>	<p>1. Привлечь сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; 2. Найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)</p>
5	Формирование наставнических пар	<p>1. Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; 2. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару, продолжить подбор</p>	<p>Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп.</p>

		наставника	
6	Организация работы наставнических пар, групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; 2. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; 3. При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); 4. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; 5. Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; 6. Разработать систему поощрений наставников. 	Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.
7	Завершение наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; 2. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; 3. Реализовать систему поощрений наставников; 4. Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов. 5. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. 	<p>Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества;</p> <p>Пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие;</p> <p>популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.</p>

2.3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- 2.3.1. Измеримое улучшение показателей обучающихся, в т.ч. повышение качества образовательных результатов и показателей достижений в образовательной, социокультурной, спортивной сферах и дополнительного образования.
- 2.3.2. Разработана модель подготовки обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире через систему воспитательных мероприятий, социальных практик, профессиональных проб;
- 2.3.3. Созданы методические, материально-технические, информационные условия для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;
- 2.3.4. Создана стимулирующая среда для развития и повышения квалификации педагогов, для сохранения молодых педагогов в профессии;
- 2.3.5. Создано открытое и эффективное сообщество вокруг образовательной организации, обеспечивающее комплексную поддержку ее деятельности.

3. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни	Направления деятельности
Административный совет МАОУ НГО «СОШ№4»	<ol style="list-style-type: none">1) Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества;2) Разработка дорожной карты внедрения целевой модели;3) Реализация кадровой политики в программе наставничества;4) Создание наставнических пар и групп;5) Информационное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.6) Мониторинг реализации программы и своевременное внесение изменений.
Методическая команда МАОУ НГО «СОШ№4»	<ol style="list-style-type: none">1) Разработка целевой модели наставничества;2) Разработка программы наставничества;3) Подготовка методических рекомендаций для наставников.
Педагоги и другие участники модели наставничества	<ol style="list-style-type: none">1) Реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;2) Работа в наставнических группах и парах.
Куратор целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none">1) Формирование базы наставников и наставляемых.2) Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).3) Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.4) Контроль проведения программ наставничества.5) Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.6) Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.

	Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые в МАОУ НГО СОШ№4»	Актуальные модели форм наставничества: «Ученик – ученик» «Учитель – учитель» «Учитель - ученик» Модели для перспективной проработки и внедрения: Ученик – работодатель (через систему профессиональных проб)

3.1. Функции образовательной организаций по реализации настоящей программы и внедрении целевой наставничества:

- создание инфраструктуры и материально-технического обеспечения системы наставнических программ, реализации кадровой политики;
- осуществление персонифицированного учета детей и молодежи, участвующих в наставнических программах;
- формирование баз данных наставнических программ и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
- разработка ряда документов и издание ряда распорядительных актов:

принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации, заседания Педагогического совета организации, формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества, разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом, приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации, приказ о закреплении наставнических пар (групп)

3.2. Кадровая система реализации целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности в МАОУ НГО «СОШ№4»

В целевой модели наставничества выделяют три главные роли:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

4. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

4.1. Для оценки эффективности внедрения и функционирования внутри образовательной организации разработанной целевой модели наставничества, нужно выделить **ряд наиболее важных критериев оценки** субъектов наставнической деятельности и аспектов, составляющих процесс наставничества.

4.1.1. Критерии оценки наставнической программы:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

4.1.2. Критерии определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;
- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

4.1.3. Критерии динамики развития наставляемых:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

5. МОНИТОИНГ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

5.1. основные этапы:

1) качество реализации программы наставничества, т.е.;

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;

- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем предприятий;
- процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников ООО и СОО, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятия;
- количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов:

Результатом этого 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.

6. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№	Наименование показателя	Минимальное значение	Год достижения показателя
1	Полное внедрение целевой модели наставничества,		Первый год реализации программы
2	Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей включены в систему наставничества	25%	Первый год реализации программы
3	Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей включены в систему наставничества	25%	Второй год реализации программы
4	Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей включены в систему наставничества	20%	Третий год реализации программы
5	Доля учителей-молодых специалистов, вошедших в наставническую программу в роли наставляемого, %	50%	Первый год реализации программы
6	Доля учителей-молодых специалистов, вошедших в наставническую программу в роли наставляемого, %	50%	Второй год реализации программы
7	Создание на официальном сайте раздел «Ресурсный центр наставнических практик»		2024
8	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных	100%	К 2024

	технологий, %		
--	---------------	--	--