

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Новолялинского городского округа «Лопавская основная общеобразовательная школа»  
624417, Свердловская область, Новолялинский район, село Лопаво, улица Береговая, 3. Телефон (34388) 3-43-17 E-mail: [lopaevschool@mail.ru](mailto:lopaevschool@mail.ru)

СОГЛАСОВАНО  
Управляющим советом  
«30» ноября 2020 г.

ПРИНЯТО:  
Протокол заседания  
педагогического  
совета № 12 от «26»  
ноября 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом  
от «30» ноября 2020 г. № 131  
м. п.

**Программа реализации целевой модели наставничества в  
Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении  
Новолялинского городского округа  
«Лопавская основная общеобразовательная школа»**

## 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 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.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Программа реализации целевой модели наставничества в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Новоялинского городского округа «Лопаевская основная общеобразовательная школа» (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 13.06.1990 г. № 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 № 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. № 2403-р;
  - ☑ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. №996-р);
  - ☑ Гражданский кодекс Российской Федерации;
  - ☑ Трудовой кодекс Российской Федерации;
  - ☑ Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях";
  - ☑ Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ "Об общественных объединениях";
  - ☑ Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 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 МКОУ НГО «Лопаевская ООШ»;
  - ☑ Программа развития МКОУ НГО «Лопаевская ООШ»;
  - ☑ Отчет о результатах самообследования деятельности МКОУ НГО «Лопаевская ООШ»;
  - ☑ Положение о наставничестве в МКОУ НГО «Лопаевская ООШ»;
  - ☑ Программы воспитания, Программы внеурочной деятельности, Планы воспитательной работы;
  - ☑ Дополнительные общеобразовательные программы;

☒ Планы работы органов государственного управления и коллегиальных органов управления МКОУ НГО «Лопавская ООШ»;

☒ Программа «Одаренные дети»;

☒ Программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися;

☒ Настоящая целевая модель наставничества МКОУ НГО «Лопавская ООШ».

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по контуру, обеспечивающему внутреннюю поддержку всех процессов. Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи.

### **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 МКОУ НГО «Лопавская ООШ» 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 МКОУ НГО «Лопавская ООШ» 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;

☒ 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 МКОУ НГО «Лопавская ООШ».

### **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 МКОУ НГО «Лопавская ООШ»**

№	ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ
---	------	---------------------------

1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить нормативно правовое обеспечение программы наставничества;</li> <li>2. Информировать педагогов и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов;</li> <li>3. Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</li> <li>4. Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</li> <li>5. Сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние.</li> </ol>
2	Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</li> <li>2. Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;</li> <li>3. Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.</li> </ol>
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>
4	Выбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы;</li> <li>2. Организовать отбор и обучение наставников.</li> </ol>
5	Формирование наставнических пар	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп;</li> <li>2. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару, продолжить подбор наставника</li> </ol>
6	Организация работы наставнических групп пар,	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы;</li> <li>2. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;</li> <li>3. При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</li> <li>4. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>5. Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</li> <li>6. Разработать систему поощрений наставников.</li> </ol>

7	Завершение наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> <li>2. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>3. Реализовать систему поощрений наставников;</li> <li>4. Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов.</li> <li>5. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.</li> </ol>
---	---------------------------	---

### 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
Рабочая группа МКОУ НГО «Лопаевская ООШ»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества;</li> <li>2) Разработка дорожной карты внедрения целевой модели;</li> <li>3) Реализация кадровой политики в программе наставничества;</li> <li>4) Создание наставнических пар и групп;</li> <li>5) Информационное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.</li> <li>6) Мониторинг реализации программы и своевременное внесение изменений.</li> </ol>
Рабочая группа МКОУ НГО «Лопаевская ООШ»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Разработка целевой модели наставничества;</li> <li>2) Разработка программы наставничества;</li> <li>3) Подготовка методических рекомендаций для наставников.</li> </ol>
Педагоги и другие участники модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;</li> <li>2) Работа в наставнических группах и парах.</li> </ol>

Куратор целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2) Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3) Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4) Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5) Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>6) Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> </ol>
	Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые в МКОУ НГО «Лопавская ООШ»	Актуальные модели форм наставничества: «Ученик – ученик» «Учитель – учитель» «Учитель - ученик»

**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 МКОУ НГО «Лопавская ООШ»**

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, личного 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;

☒ процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

☒ 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	20%	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	25%	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	На официальном сайте в разделе «Наставничество» опубликовать результаты		2024
8	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	100%	К 2024