Муниципальное бюджетное нетиповое общеобразовательное учреждение «Гимназия № 62»

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДЕНО
Педагогическим советом	Директором
МБ НОУ «Гимназия №62»	МБ НОУ « Гимназия № 62»
(протокол № 1 от 31.08.2021)	(приказ № 184 от 02.09.2021)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 02F2196D8D8DAA7BBEEB113ECF169AA6C3
Владелец: [Subject] CN=МБ НОУ Гимназия № 62, ОГРН=1034217
Действителен: с 17.06. 2021 по 31.12.2021

ПОЛОЖЕНИЕ

«О наставничестве в МБ НОУ «Гимназия № 62»

Новокузнецк, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ 3
2. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ 3
3. ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ 4
4. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ 5
5. ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА 5
6. ПРАВА И ОБЯЗАНОСТИ КУРАТОРА 7
7. ПРАВА И ОБЯЗАНОСТИ НАСТАВНИКА 10
8. ПРАВА И ОБЯЗАНОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО 10
9. ОТБОР И ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ 11
10. ЗАКРЕПЛЕНИЕ НАСТАВНИКОВ ЗА НАСТАВЛЯЕМЫМИ 10
11. ПООЩРЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУРАТОРА, НАСАВНИКА 11
ПРИЛОЖЕНИЯ 11

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее положение устанавливает требования к внедрению целевой модели наставничества в Учреждении, является обязательным к исполнению всеми участниками реализации ЦМН.

2. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.;
- «Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950 –р.;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями);
- Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145
- распоряжение губернатора Кемеровской области от 8 апреля 2020 г. № 38-рг
- приказ департамента образования и науки Кемеровской области от 17 декабря 2019г. №782 «О внедрении целевой модели наставничества в Кемеровской области»
- Устав муниципального бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения «Гимназия № 62».

3. ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Положение - локальный нормативный акт, устанавливающий порядок образования, структуру, компетенцию, функции, права и обязанности организации, организацию деятельности структурных подразделений, коллегиальных органов.

Учреждение **–** МБ НОУ «Гимназия №62».

Целевая модель наставничества (ЦМН) - система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы; регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в Учреждении.

Программа наставничества (ПН)- комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Куратор - сотрудник Учреждения, который отвечает за внедрение ЦМН и организацию всех этапов программы наставничества.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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

Наставничество- способ передачи знаний, умений, навыков, предоставление молодым людям помощи и совета от более опытных и знающих людей, оказание поддержки в социализации и взрослении, формирование у них жизненных ценностей и позитивных установок

Форма наставничества - способ реализации ЦМН через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной

обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

4. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

4.1. **Цель** реализации ЦМН в Учреждении:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех учащихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБ НОУ «Гимназия № 62».

4.2. **Задачи** реализации ЦМН в Учреждении:

- создать необходимые материально-технические, кадровые, методические условия наставнической деятельности;

-выявить учащихся, оказавшихся в сложной жизненной ситуации; привлечь желающих (учащихся и педагогов Учреждения) получать поддержку наставников; выявить и привлечь потенциальных наставников; сформировать базы данных наставников и наставляемых;

-организовать психолого-педагогическое сопровождение участников программы наставничества, включая родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся-наставляемых;

− раскрыть потенциал каждого наставляемого;

− преодолеть подростковый кризис, самоидентификацию подростка, формировать жизненные ориентиры;

− создать условия для успешной адаптации учащегося в новом учебном коллективе;

− повысить мотивацию к учебе и улучшить образовательные результаты учащихся, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

− создать условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для учащихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации и т.д.);

- формировать ценности и активную гражданскую позицию наставляемого;
- развивать гибкие навыки, лидерские качества, метакомпетенции – как основу 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.);
- формировать предпринимательский потенциал наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создать условия для осознанного выбора профессии учащимся и формировать потенциал для построения успешной карьеры;
- создать условия для успешной адаптации учителя в новом педагогическом коллективе, плавного «входа» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построения продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

улучшить (демонстрировать стабильно высокие) показатели Гимназии в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

4.3. **Планируемые результаты** реализации ЦМН:

- улучшение (демонстрация стабильно высоких) показателей гимназии в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост (стабильность) числа учащихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в гимназии как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- успешная адаптация, активная социализация учащегося в новом учебном коллективе;

- повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов учащегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках;

-развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;

- формирование активной гражданской позиции наставляемого;

- позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;

- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов разных поколений.

5. ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Реализация наставничества строится на следующих принципах.

Принцип научности – использование научно обоснованных технологий.

Принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации и нормам международного права.

Принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности.

Принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых.

Принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации.

Принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН.

Принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния.

Принцип конфиденциальности – не разглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым, (возможность передачи ее другим лицам лишь с согласия наставляемого).

Принцип добровольности – участие в ПН по собственному желанию наставляемого, право отказаться от какого – либо вида работ с наставником.

Принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

6. ПРАВА И ОБЯЗАНОСТИ КУРАТОРА

6.1. Куратор обязан участвовать:

- в разработке и реализации плана мероприятий (дорожной карты) внедрения ЦМН в Учреждении, нормативных локальных актов по вопросам наставничества;
- в реализации кадровой политики, в том числе: привлечение потенциальных наставников (анкетирование; собеседование; психологическое тестирование; проверка представленных справок и рекомендаций); направление их на курсы повышения квалификации;
- в создании организационных, материально – технических, методических, социально – психологических условий реализации ПН;
- в определении форм поддержки и поощрения лучших наставников.

6.2. Куратор обязан осуществлять:

- внедрение ЦМН; управление и контроль реализации ПН;
- выявление учащихся, педагогов, нуждающихся в наставничестве, выяснение потребностей, целей и ценностей наставляемых;
- выявление пожеланий наставляемых относительно личности наставника и направлений наставнической деятельности;
- отбор наиболее подходящих кандидатур наставников (заполнение анкеты, личное собеседование, психологическое тестирование, проверка представленных справок и рекомендаций), предоставление списочного состава наставников на утверждение руководителя Учреждения;
- подбор наставников и наставляемых (пар, групп) на основе схожести интересов; определение количества человек, закрепленных за 1наставником, представление списка наставляемых на утверждение руководителю Учреждения;
- заключение соглашения между наставником и наставляемым на весь период наставничества; определение условий и сроков ПН;

- обучение наставников продолжительностью не менее 6 часов, помощь наставникам до этапа завершения наставнической деятельности, организация обмена опытом;
- получение обратной связи от наставников и наставляемых;
- формирование базы данных наставников, наставляемых, ПН и лучших практик;
- обеспечение участия родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся в процессе подбора наставников для учащихся; привлечение родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся к участию в реализации ПН;
- контроль за деятельностью наставников; подведение итогов наставничества (подготовка и проведение итогового мероприятия);
- персонифицированный учет учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в ПН; заполнение форм федерального статистического наблюдения данных о количестве участников ПН;
- проведение мониторинга и оценки эффективности реализации ПН; оценка достижений наставляемых за период взаимодействия с наставником;
- систематическое взаимодействие с РЦН;
- ведение документации: базы данных наставников и наставляемых, план мероприятий (дорожная карта), журнал индивидуальных и групповых консультаций, информационно-аналитические справки по результатам мониторингов, памятки, отчеты и др.

6.3. Куратор имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с реализацией ПН в Учреждении;
- вносить предложения по корректировке нормативных локальных актов, касающиеся наставнической деятельности;
- знакомиться в установленном порядке с личными делами и иными документами, касающимися наставляемых и наставников;
- устанавливать контакты со специалистами других организаций и предприятий любых форм собственности с целью организации эффективных условий реализации ПН (с согласия директора Учреждения);
- инициировать участие педагогов – наставников в курсах повышения квалификации, в обучающих семинарах, мастер-классах и т.п., с целью развития профессиональных компетенций в области наставнической деятельности;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с поощрением (наложением взысканий) учащихся - наставляемых и педагогов - наставников;
- требовать своевременные отчеты, соблюдение графиков встреч и консультаций от наставников, являющихся работниками Учреждения;
- обращаться с мотивированным заявлением к руководителю Учреждения с просьбой о сложении полномочий куратора.

6.4. Куратор осуществляет свою деятельность совместно с рабочей группой, созданной руководителем Учреждения, в которую входят – педагоги Учреждения, социальный педагог, педагог-психолог; куратор по всем вопросам взаимодействует, консультируется с РЦН.

7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

7.1. Функциональные обязанности наставника:
- изучение качеств личности наставляемых, их отношения к учебе, семье, образа жизни, увлечений;
- привлечение наставляемого к участию в общественной жизни, к выполнению мероприятий, запланированных ПН;
- развитие постоянного интереса к творчеству, инновациям, содействие расширению кругозора, повышению общеобразовательного и культурного уровня наставляемых, формирование ЗОЖ;
- установление контактов с семьей (выявление проблем и трудностей); выявление запроса на развитие учащегося, его адаптацию и социализацию; знакомство родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся с ПН;
- привлечение родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся к участию в выполнении ПН;
- посещение всех мероприятий, проводимых куратором, ведение и своевременное предоставление необходимой документации (план мероприятий (дорожная карта), протоколы мероприятий, журнал индивидуальных занятий/консультаций и др.).

7.2. Права наставника:
- участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;
- знакомство с персональными данными наставляемых с соблюдением требований и условий, предусмотренных трудовым законодательством в целях их защиты;

- внесение предложений руководителю Учреждения о создании необходимых условий для выполнения ПН; предложений о поощрении (взыскании) наставляемым;
- обращение с мотивированным заявлением к руководителю Учреждения с просьбой о сложении обязанностей наставника в отношении конкретного наставляемого.

7.3. Кандидатуры наставников предлагает куратор из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные результаты в работе (достижения в учебе), способность и готовность делиться своим опытом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

7.4. Наставник лишается своего статуса в случае нарушения сроков и времени проведения мероприятий, намеченных ПН (без уважительной причины), в случае нарушения трудовой дисциплины, этических правил и норм.

8. ПРАВА И ОБЯЗАНОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

8.1. Обязанности наставляемого:
- выполнение мероприятий ПН в установленные сроки;
- проявление дисциплинированности и организованности.

8.2. Права наставляемого:
-участие в обсуждении формирования наставнических пар и групп;
-участие в разработке ПН, внесение предложений;
- знакомство с документами, содержащими оценку его деятельности.

9. ОТБОР И ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

За отбор потенциальных наставников отвечает куратор программы. Работа носит конфиденциальный характер.

9.1. Отбор потенциальных наставников основывается на наличие качеств успешных наставников:
- желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени;
- уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни, способность завоевать доверие своих наставляемых и привилегию быть для них советниками;

- умение слушать и принимать различные точки зрения, отодвигать собственные суждения на задний план, задавать продуманные вопросы, давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством;
- умение сопереживать чувствам и личным проблемам своих наставляемых;
- умение видеть решения и возможности, а также препятствия;
- способность упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные альтернативы;
- гибкость и открытость: отношения требуют времени для развития, готовность измениться под влиянием отношений;
- гибкость мышления – умение быстро оценивать ситуацию и принимать необходимые решения, легко переключаться с одного способа действий на другой;
- критичность мышления - подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения, только взвесив все «за» и «против»;
- коммуникативные способности - умение говорить простым, понятным для подростка языком о сложных вещах, уметь слушать и слышать собеседника;
- толерантность – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных;
- эмпатия – эмоциональная отзывчивость на переживания других, способность к сочувствию;
- рефлексивность – способность к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональная устойчивость – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

9.2. Этапы процедуры отбора:

1) формальная сторона - оформление документов, заполнение анкеты (Приложение 1);

2) личное собеседование, позволяющее создать впечатление о кандидате, уточнить его позиции, уровень образования, прояснить мотивацию к наставнической деятельности, выявить проблемные области у кандидата;

9.3. Анкета заполняется в письменной форме всеми потенциальными наставниками. (Приложение 1). По результатам анкетирование куратор проводит собеседование с потенциальными наставниками.

9.4. Собеседование проводит куратор. Претенденту необходимо задать вопросы, включающие информацию о нем самом, его личных качествах, практических ожиданиях; личном времени для наставнических отношений; географической близости проживания и работы наставника. Выяснение понимания кандидатом задач относительно наставляемого, контроля за результатами реализации программы.

Собеседование является двухсторонним: предоставляется возможность задавать вопросы и кандидату.

9.5. Возможные формы обучения наставников - это методологические и методические семинары, специальные занятия и сборы, конференции, встречи по обмену опытом, тренинги.

Возможно обучение в процессе прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников на базе институтов повышения квалификации работников общего и профессионального образования, в программах которых предусмотрены разделы по наставнической деятельности.

9.6. Процесс обучения разделяется на два этапа – первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Минимальное первичное обучение наставников составляет два часа. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться познакомиться с основными целями наставничества, с основными направлениями работы, поверить в себя как в наставника. Первичное обучение разъясняет роль и ответственность программы и наставника, основы эффективного наставничества, политику программы, требования законодательства, условия конфиденциальности и поведение при несчастных случаях, чрезвычайные ситуации и особые потребности детей.

Обучение в процессе деятельности проводится уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества и возникнут вопросы по этой деятельности. Такое обучение может быть направлено на решение индивидуальных или комплексных проблем. Обучение в процессе деятельности может помочь наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию для ее решения.

10. ЗАКРЕПЛЕНИЕ НАСТАВНИКОВ ЗА НАСТАВЛЯЕМЫМИ

10.1. Формирование тандема. Процесс закрепления наставников за наставляемыми опирается на следующие факторы подбора:

- личные предпочтения (пол, возраст, др.);
- темперамент;
- интересы;
- особенности воспитания, культуры, религии;
- характеристику актуальной ситуации в семье подростка;
- уровень квалификации наставника;
- географическую близость.

10.2. Групповое мероприятие до начала программы. Знакомство предполагаемых наставников и наставляемых, возможность выразить предпочтения. Куратор разъясняет роли и обязанности как наставников, так и наставляемых.

10.3. Составление протокола прикрепления наставника к наставляемому. (Приложение 3)

11. ПООЩРЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУРАТОРА, НАСТАВНИКА

11.1. Представление к государственным и ведомственным наградам.

11.2. Благодарственные письма, почетные грамоты Администрации Кемеровской области (Кузбасса), министерства образования и науки Кузбасса.

11.3. Денежное поощрение с использованием ресурсов Учреждения (доплата в соответствии с Положением о фонде оплаты труда Учреждения).

11.4. Благодарность, почетная грамота, ценный подарок администрации Учреждения;

11.5. Размещение фотографии на доске почета Учреждения, информации на официальном сайте Учреждения.

11.6. Включение в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности; назначение на вышестоящую должность.

11.7. Присвоение почетного звания «Лучший наставник организации», награждение на традиционном празднике «За честь гимназии».

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ЗАЯВЛЕНИЕ КАНДИДАТА В НАСТАВНИКИ

Куратору программы наставничества в МБ НОУ «Гимназия № 62»
_____
_____
(Ф.И.О. наставника)
проживающего по адресу:
_____

заявление.

Прошу принять меня в программу в качестве наставника. С порядком приема и деятельностью наставников ознакомлен(а) и согласен(а). Обязуюсь четко следовать задачам программы наставничества, соблюдать права, обязанности и принципы деятельности наставника.

"___" _____20__ г. _____
(подпись)

Заявление принято к рассмотрению "___" _____20__ г.

Куратор программы _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

АНКЕТА НАСТАВНИКА

Ф.И.О: _____

Дата заполнения: _____

Тел.: _____

Дата рождения: ____/_____/_____

Должность: _____

Интересы: _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

Ф.И.О: _____

Дата заполнения: _____

Тел.: _____

Дата рождения: ____/_____/_____

Должность: _____

Интересы: _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Муниципальное бюджетное нетиповое
общеобразовательное учреждение «Гимназия №62»
МБ НОУ «Гимназия №62»

ЖУРНАЛ

индивидуальных занятий/консультаций

по форме «учитель-учитель»

Учитель - наставник _____

Новокузнецк, 202_

Дата	ФИО учителя (молодой специалист, вновь прибывший)	Содержание занятия/консультации	Подпись (молодой специалист, вновь прибывший)

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Анкета куратора

Изучаемый параметр	Показательдо реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z=x-y)
1. Количество учеников посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции			
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов			
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах			
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и гимназии			
5. Число собственных педагогических профессиональных работ: статей,исследований, методических практик молодого специалиста			
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников			
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления			
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера			

9. Процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты			
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности			