



Утверждено
Директор МБОУ «СОШ №8»
С.В. Скубиева 
30.08.2021г.

Программа наставничества «Путь к успеху»

Паспорт программы

Полное наименование учреждения – юридического лица	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №8 г. Читы»
Наименование муниципального района	Черновский район городского округа «Город Чита»
Ф. И. О. руководителя	Скубиева С.В.
Хронологические данные о школе	Открыта в 1986 году
ИНН образовательного учреждения	7537007638
Код образовательного учреждения (по ГИА)	000008
Наименование программы	«Путь к успеху»
Заказчики Программы	Молодые специалисты, обучающиеся, родители
Основные разработчики Программы	Временный творческий коллектив, состоящий из представителей администрации школы, педагогов, старшеклассников, родителей обучающихся
Цель Программы	Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) МБОУ «СОШ №8»
Задачи Программы	1.Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; 2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; 3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; 4. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
Сроки реализации	2021-2024
Исполнители Программы	Участники образовательного процесса, социальные партнеры
Ожидаемые конечные результаты реализации	- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов; -раскрытие потенциала каждого наставляемого; -преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;

	-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;
Программы Программа адресована: - учащимся и родителям - учителям - администрации - учредителю и органам управления	– для оказания помощи в период адаптации, самоопределения, выбора пути будущей профессиональной деятельности; -возможности реализовываться во внеурочной деятельности, получить навыки проектной деятельности, в частности социального ориентирования; – успешно адаптироваться в новом педагогическом коллективе, восполнить пробелы и получить помощь от более опытных педагогов; – для определения сферы ответственности за достижение результатов обучения и социализации обучающихся ; - для координации деятельности педагогического коллектива по созданию комфортной и благоприятной среды; – регулирования взаимоотношений субъектов образовательного процесса (педагогов, учеников, родителей, администрации); – принятия управленческих решений на основании мониторинга эффективности процесса, качества, условий и результатов образовательной деятельности школы

Пояснительная записка

Настоящая программа по наставничеству «Путь к успеху» в МБОУ «СОШ №8»» (далее – Школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Нормативно-правовая база:

Нормативные правовые акты международного уровня:

- 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"

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

- 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».

Нормативные правовые акты Школы

- Устав Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №8»
- Программа развития Школы.
- Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ №8»
- Дополнительные общеобразовательные программы

Цель программы: раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) МБОУ «СОШ №8».

Задачи:

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров
2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенно
3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории

4. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности
5. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль над деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества

Ожидаемые результаты:

1. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
2. Раскрытие потенциала каждого наставляемого, увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
3. Преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся.
4. Адаптация обучающегося в новом учебном коллективе.
5. 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.
6. 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).
7. Формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

Кадровая система реализации целевой модели наставничества

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт, развивает новые навыки и компетенции.
2. 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.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества (заместитель директора по УВР)

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;

-не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

из числа педагогов:

-молодых специалистов;

-находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

-находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

-желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями ит.д.

Формирование базы наставников

из числа:

-обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

-педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

-родителей обучающихся – активных участников родительских советов;

-выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

-сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

-успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

-ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей)

Ресурсное обеспечение программы – бюджет школы

Источники финансирования реализации программы:

1. Муниципальный бюджет

2. Внебюджетные средства

Объем финансирования на реализацию каждого направления определяется ежегодно в зависимости от объема бюджета школы.

Форма наставничества

В МБОУ «СОШ №8» планируем реализовывать следующие формы наставничества: «ученик – учитель», «ученик–ученик». На данный момент в Школе работает два молодых специалиста, но так как существует кадровый резерв в учителях химии, начальной школы, физической культуры возможно в последующие годы устройство на работу молодых специалистов. Школа рассматривает этот вопрос как перспективу, но, а на данный момент продолжится работа с теми молодыми специалистами, которые сейчас есть. Также есть банк данных обучающихся с высоко

мотивированными потребностями в обучении, дети с ОВЗ, слабоуспевающие обучающиеся в учёбе. Так как школа реализует основные программы основного общего образования и среднего общего образования (ФГОС) есть потребность у обучающихся в помощи профессиональной ориентации.

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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 образовательной организации, 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 педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического)

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

-повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, - методических практик молодого специалиста.

Портрет 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 педагогического и/или школьного сообществ. 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 образовательного 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, с взаимодействием с обучающимися, 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.

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы «учитель-учитель»

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

-взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

-взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

-взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

-взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

Этапы реализации формы наставничества «учитель –учитель»

№ n/n	Этапы	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Ожидаемые результаты
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.Создание благоприятных условий для запуска программы. 2.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3.Выбор аудитории для 4.Информирование и выбор форм наставничества.	2021	Администрация школы Рабочая группа педагогов	Утверждение программы, определение базы наставников и наставляемых
2	Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	2021	Администрация школы Рабочая группа педагогов	Создание база наставляемых с картой запросов.
3	Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: -обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, НОУ, театральных или музыкальных групп, проектных групп, спортивных секций и др.); -педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и	2021	Администрация школы Рабочая группа педагогов	Создание база наставников с картой запросов.

		создании продуктивной педагогической атмосферы; -родителей обучающихся – активных участников Советов родителей, 2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: -выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; -сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); -успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.			
4	Отбор и обучение наставников	1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	2021-2022	Куратор	1.Собеседование с наставниками 2.Создание программа обучения 3. Прохождение курсов повышения квалификации 4.Написания программ по самообразованию
5	Формирование наставнических пар/групп	1.Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	2021-2022	куратор	Сформированные наставнические пары/группы
6	Организация хода наставнической программы	1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений 2.Работа в каждой паре/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	2023	Куратор	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратнойсвязи от наставников, наставляемых и кураторов –для мониторинга эффективности реализации

					программы
7	Завершение программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Подведение итогов программы. 3.Публичное подведение итогов и популяризация практик.	2024	Куратор, наставник, наставляемые	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников

Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, 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. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент – студент».

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

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. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных –и творческих проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями

– например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Варианты ролевых моделей по форме наставничества «ученик-ученик»:

взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом

Основные мероприятия по реализации программы «ученик-ученик»

№ п/п	Этапы	Мероприятия	Сроки	Ответственный
Работа с обучающимися				
1	Протестировать обучающихся с целью выявления причин неуспеваемости	Получить оперативную информацию	2021	Педагог - психолог
2	Провести индивидуальные консультации с обучающимися по результатам срезов	Выявить темы, которые учащийся не освоил, и причины неуспеваемости	2021	Куратор Наставник
3	Разработать индивидуальные образовательные траектории для обучающихся»	Спланировать работу с обучающимися	2021	Куратор Наставник
	Помочь сформировать	Получить объективную	2022-2023	Наставник

	портфолио	информацию об успехах учащегося		
4	Организовать контроль усвоения знаний учащихся по отдельным темам, разделам	Выявить темы, которые учащийся не освоил, и причины их неусвоения	2021-2023	Наставник
5	Провести психологические тренинги по диагностике тревожности и снижению уровня тревожности учащихся	Выявить причины школьной тревожности	2021	Педагог - психолог
6	Организовать воспитательную работу через систему внеурочной деятельности, дополнительного образования	Выявить интересы учащихся с низкой учебной мотивацией и привлечь их к занятиям по интересам	2021-2024	Наставник Заместитель директора по ВР
7	Организовать отдых учащихся в каникулярное время	Спланировать досуговую деятельность учащихся	2021-2024	Наставник , старшая вожатая
8	Привлечь учащихся к подготовке коллективных мероприятий в классе, школе	Спланировать досуговую деятельность учащихся	2021	Заместитель директора по ВР, наставник
9	Вовлечь в социально значимую деятельность учащихся «группы риска»	Спланировать досуговую деятельность учащихся	2021-2024	Заместитель директора по ВР, наставник
Работа с родителями обучающихся				
10	Провести консультации с родителями	Выявить затруднения, препятствующие усвоению материала учащимися с низкой мотивацией	2021	Администрация школы, куратор Наставник
11	Ознакомить родителей с результатами учебной деятельности ребенка	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	2021	Наставник
12	Организовать систему открытых уроков для родителей	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	2021-2024	Куратор Наставник
13	Организовать участие родителей в разработке индивидуальной образовательной траектории для обучающихся»	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	2021	Наставник

