

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Каменно-Задельская средняя общеобразовательная школа»

Принято
на заседании педагогического совета
Протокол № 17 от 22.11.2024 г.

Утверждено
Директор школы
Ю.Е. Максимов
Приказ № 277 от 22.11.2024



**Положение
о наставничестве в образовательной организации**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Каменно-Задельская средняя школа» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ОО и его эффективности.

2. Основные понятия и термины

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. Координатор - сотрудник школы, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Куратор- сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

2.8. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2.9. Благодарный выпускник - выпускник школы, 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.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимо для успешной личной и профессиональной самореализации и в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программах наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Порядок организации наставнической деятельности

4.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества ОО.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в ОО формы наставничества («ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «руководитель - педагог»; «учитель-ученик»; «учитель – студент-практикант») с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме;
- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

4.2. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

4.3. Руководство деятельностью наставничества осуществляет координатор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

4.4. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации – партнера программы, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

4.5. Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначаются приказом директора школы.

4.6. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.7. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, координатором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

4.8. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

4.9. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями ит.д.

4.10. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

4.11. 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).

4.12. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.13. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

4.14. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.14. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.15. Этапы наставнической деятельности в ОО осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска наставничества;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение наставничества.

4.14. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.15. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.16. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

4.17. Реализация наставничества осуществляется в течение календарного года.

4.18. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи –планировании.

5. Права и обязанности координатора

5.1. На координатора возлагаются следующие обязанности:

- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ОО;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности программы наставничества по запросам Управления образования

5.2. Координатор имеет право

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

6. Права и обязанности куратора

6.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых (Приложение 2,3);
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества в разрезе осуществленных форм наставничества;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ОО и участие в его распространении.

6.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

7. Права и обязанности наставника

7.1. Наставник обязан:

- Разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план (Приложение 4).
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

7.2. Наставник имеет право:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Самостоятельно выбирать приемы, методы обучения наставляемого.
- Получать поощрение за успешную работу наставником в соответствии с действующей в образовательной организации системой поощрения.

8. Права и обязанности наставляемого

8.1. Наставляемый обязан:

- Разрабатывать совместно с наставником индивидуальный план.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.
- Отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);
- Сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- Проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- Принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ОО.

8.2. Наставляемый имеет право:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ОО.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.4. Внутренний мониторинг реализации Программы целевой модели наставничества в ОО осуществляется один раз в год в соответствии с критериями (Приложение 5).

7. Мотивация участников наставнической деятельности

7.1. Участники системы наставничества в ОО, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ОО к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ОО в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

7.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при определении стимулирующих выплат ОО.

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ОО являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - способность развивать других,
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,
 - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
УЧЕНИК – УЧЕНИК	<ul style="list-style-type: none"> - Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. - Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. - Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. - Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. - Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений
УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ	<ul style="list-style-type: none"> - Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). - Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. - Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. - Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией
СТУДЕНТ – УЧЕНИК	<ul style="list-style-type: none"> - Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. - Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. - Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. - Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности
РУКОВОДИТЕЛЬ – ПЕДАГОГ	<ul style="list-style-type: none"> - Опытный руководитель. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

УЧИТЕЛЬ– СТУДЕНТ	<ul style="list-style-type: none"> - Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). - Педагог обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. - В качестве наставника могут выступать классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог.
---------------------	--

Приложение 2

Примерная форма базы наставников

1. ФИО наставника и контактные данные для связи;
2. Место работы или учёбы наставника;
3. Основные компетенции наставника;
4. Важные для программы достижения наставника;
5. Интересы наставника;
6. Ресурс времени на программу наставничества;
7. Дата вхождения в программу;
8. ФИО наставляемого (наставляемых);
9. Форма наставничества;
10. Место работы или учёбы наставляемого;
11. Дата завершения программы;
12. Результаты программы;
13. Ссылка на кейс или отзыв наставника, размещенные на сайте организации.

Приложение 3

Примерная база наставляемых

1. ФИО наставляемого и контактные данные для связи;
2. Год рождения наставляемого;
3. Основной запрос наставляемого;
4. Дата вхождения в программу;
5. ФИО наставника;
6. Форма наставничества;
7. Место работы или учёбы наставника;
8. Дата завершения программы;
9. Результаты программы;
10. Ссылка на кейс или отзыв наставника, размещенные на сайте организации.

Индивидуальный план развития под руководством наставника

Форма наставничества: _____

Ролевая модель: _____

ФИО и должность наставляемого _____

ФИО и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с _____ по _____

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
1					
2					
3					

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

« ____ » _____ 20 ____ г.

Оценка наставника:

2 балла – проявляется в полной мере

1 балл – частично проявляется

0 баллов – не проявляется

**Мониторинг реализации Целевой модели наставничества
в МБОУ «Каменно-Задельская средняя школа»**

Показатель	Наименование критерия	Критерий	Источник информации
1. Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества	Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»	1 - да / 0 - нет	ссылка на приказ
	Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации»	1 - да / 0 - нет	ссылка на приказ
	Наличие приказа о мониторинге реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации	1 - да / 0 - нет	ссылка на приказ
	Наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга	1 - да / 0 - нет	ссылка на приказ / документ
2. Организация процесса реализации Целевой модели наставничества	Количество соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	количество	ссылка на документ(ы)
	Количество соглашений о сотрудничестве с предприятиями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	количество	ссылка на документ(ы)
	Количество соглашений о сотрудничестве с иными организациями любых форм собственности, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	количество	ссылка на документ(ы)
	Список предприятий и организаций с которыми заключено сотрудничество по вопросам наставничества	1 - да / 0 - нет	список
	Количество наставников образовательной организации (по приказу) за календарный год	количество	ссылка на приказ(ы)
Количество наставляемых образовательной организации (по приказу) за календарный год	количество	ссылка на приказ(ы)	

3. Персонализированные программы по определенной форме	Общее количество персонализированных программ по всем формам наставничества	количество	ссылка на информационную справку
	Количество персонализированных программ по форме: ученик - ученик	количество	ссылка на одну типичную персонализированную программу
	Количество персонализированных программ по форме: учитель - учитель / педагог - педагог	количество	ссылка на одну типичную персонализированную программу
	Количество персонализированных программ по форме: студент - студент	количество	ссылка на одну типичную персонализированную программу
	Количество персонализированных программ по форме: руководитель - педагог	количество	ссылка на одну типичную персонализированную программу
	Количество персонализированных программ по форме: студент - ученик	количество	ссылка на одну типичную персонализированную программу
	Количество персонализированных программ по форме: учитель - ученик	количество	ссылка на одну типичную персонализированную программу
	Количество персонализированных программ по иной форме (формы указать в примечании)	количество	ссылка на одну типичную персонализированную программу
4. Включенность предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников	Общее количество наставников из внешних образовательных организаций (по приказу)	количество	ссылка на информационную справку
	Количество наставников из иных организаций	количество	ссылка на информационную справку
	Количество наставников из предприятий	количество	ссылка на информационную справку
5. Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет	Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет	количество	ссылка на информационную справку

лет в программы наставничества в роли наставляемого	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	количество	ссылка на информационную справку
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	количество	ссылка на информационную справку
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	количество	ссылка на информационную справку
	Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	количество	ссылка на информационную справку
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа имеющих низкую мотивацию к учебе и неудовлетворительную успеваемость, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	количество	ссылка на информационную справку
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа имеющих проблемы, связанные с выбором образовательной траектории и профессии, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	количество	ссылка на информационную справку
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам	количество	ссылка на информационную справку
	Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	процент	ссылка на информационную справку
6. Включенность обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника	Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет	количество	ссылка на информационную справку
	Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет (по приказу)	количество	ссылка на информационную справку
	Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	процент	ссылка на информационную справку

7. Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в завершенных программах наставничества	процент	ссылка на информационную справку
	Уровень удовлетворенности наставников участием в завершенных программах наставничества	процент	ссылка на информационную справку
8. Включенность педагогов и молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) в программы наставничества в роли наставляемого	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	количество	ссылка на информационную справку
	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	количество	ссылка на информационную справку
	Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	количество	ссылка на информационную справку
	Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	количество	ссылка на информационную справку
	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	процент	ссылка на информационную справку
	Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	процент	ссылка на информационную справку
9. Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников	Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных персонализированных программах наставничества	количество	ссылка на приказ или документ
	Количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества (за календарный год)	количество	название КПК, название учреждения, город, объем часов, год прохождения КПК
	Количество методических (школьных) объединений наставников	количество	ссылка на приказ или документ
10. Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника	Общее количество педагогов образовательной организации	количество	ссылка на приказ или документ
	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	количество	ссылка на приказ или документ

	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	количество	ссылка на приказ или документ
	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	ссылка на приказ или документ
	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	ссылка на приказ или документ
	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	ссылка на приказ или документ
11. Стимулирование процесса наставничества	Наличие локального акта об оплате работы наставника	1 - да / 0 - нет	ссылка на приказ или документ
	Наличие локального акта о нематериальном поощрении наставника	1 - да / 0 - нет	ссылка на приказ или документ