

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Порымская основная общеобразовательная школа имени Г.И. Щербакова»

«Порымысь Г.И. Щербакова нимо огъядышетонъя инъетъёзо школа»
муниципал коньдэтэн возиськись огъядышетонъя ужъюрт
(МБОУ «Порымская ООШ им. Г.И. Щербакова»)
427736, Удмуртская Республика, Граховский район, д. Порым, ул. Центральная, 30
ИНН 1806005260 ОГРН 1021800839730
Телефон: 57-2-10 E-mail: por.scool@mail.ru

ПРИКАЗ

от 25.03 2024 г.

№ 46/1

«Об утверждении Положения и «Дорожной карты» по реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся на 2024 год

На основании распоряжения Минпросвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «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» П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Реализовать целевую модель наставничества в МБОУ «Порымская ООШ им.Г.И.Щербакова».
2. Утвердить состав рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по реализации Целевой модели наставничества (далее – ЦМН):
Руководитель рабочей группы:
Жуйкова Лариса Юрьевна – и.о. директора школы;
Члены рабочей группы:
Лыбкова Наталья Сергеевна – заместитель директора по УР.
Мокрушина Татьяна Вадимовна – заместитель директора по ВР.
3. Разработать и утвердить:
 - Положение о реализации целевой модели наставничества (Приложение № 1).
 - План мероприятий («Дорожную карту») по реализации Целевой модели наставничества (Приложение № 2).
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

И.о.директора школы



Л.Ю.Жуйкова

С приказом ознакомлены:

_____/_____
_____/_____
_____/_____
_____/_____

Положение о реализации целевой модели наставничества в образовательной организации

I. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано на основании Федерального Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года, №273-ФЗ, Письма Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.19 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Национального проекта «Образование».

Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству МБОУ «Порымская ООШ им.Г.И.Щербакова», (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом и утверждается директором Учреждения.

1.3. Настоящее положение может быть изменено в связи с изменениями основных нормативных документов в области образования. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

II. Основные термины и понятия, применяемые в Положении.

2.1. **Наставничество** – универсальная технологий передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество реализуется через ЦМН, которая предполагает систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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.

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

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

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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющий деятельность по образовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает наставляемому определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

2.2. Вариации формы наставничества: «ученик-ученик», «учитель-учитель». ЦМН предусматривает, независимо от форм наставничества, две основные роли: наставник и наставляемый.

III. Цели и задачи наставничества

3.1. Цель наставничества: передача опыта и знаний, формирование компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

3.2. Основные задачи наставничества:

- развитие мотивации наставляемых к самоопределению, саморазвитию и самосовершенствованию через разработку программы наставничества, индивидуального образовательного маршрута и тьюторского сопровождения наставляемых;
- способствование совершенствованию предметного (профессионального) мастерства наставляемых, развитие способностей самостоятельно и качественно выполнять поставленные личностные, жизненные, профессиональные задачи;
- формирование корпоративной культуры и позитивного имиджа образовательной организации.

IV. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора учреждения.

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно-методической работе при согласовании с заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

4.3. Заместители директора по учебно-методической работе и учебно-воспитательной работе подбирают наставников из наиболее подготовленных педагогов

4.4. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж профессиональной деятельности в учреждении не менее двух лет.

4.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии сторон. Взаимодействие наставника и наставляемого продолжается от года до трех лет.

4.6. Наставничество устанавливается над педагогическими работниками:

- впервые принятыми на работу, не имеющими стажа педагогической деятельности;
- переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует совершенствования профессиональных компетенций;
- принятыми на работу, имеющими стаж педагогической работы до трех лет в других образовательных организациях;
- активно занимающимися инновационной деятельностью, что требует расширения кругозора, развития компетенций и метакомпетенций для достижения новых результатов в профессиональной деятельности.

4.7. Наставничество устанавливается также над следующими категориями обучающихся: показывающими высокие образовательные результаты, занимающими призовые места в соревнованиях, конкурсах, фестивалях разного уровня, что требует расширения кругозора, развития компетенций и метакомпетенций для достижения новых результатов деятельности.

4.8. Замена наставника производится приказом директора учреждения в следующих случаях:

- увольнение наставника;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

4.9. Наставнику устанавливается доплата в размере 5% из надтарифного фонда учреждения.

V. Обязанности и права участников наставничества.

5.1. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования локальных актов образовательной организации, определяющей права и обязанности наставляемого;
- знакомить наставляемого с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к нему, с правилами внутреннего трудового распорядка, правилами охраны труда, техники безопасности.
- изучать проблемы и «поле недостаточных знаний» наставляемого, определить перспективы наставляемому, помочь определить цели и приоритеты деятельности;
- разработать программу наставничества и индивидуальный образовательный маршрут профессионального становления;
- проводить необходимое обучение, мастер-классы, посещать и анализировать самостоятельную деятельность, поддерживать наставляемого в проектной или исследовательской

деятельности;

- предоставлять дополнительные ресурсы, источники опыта и знаний, в чем наставляемый может нуждаться;
- привлекать к общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- проводить рефлексию собственной деятельности и подводить итоги повышения мастерства наставляемых, составлять краткий анализ по итогам совместной работы.

5.2. Права наставника:

- участвовать в составлении и корректировке индивидуального плана наставничества, составить индивидуальный образовательный маршрут;
- анализировать выполнение плана наставничества, индивидуального образовательного маршрута, наставляемого как в устной, так в письменной форме;
- подключать к наставляемым других специалистов для более полного удовлетворения профессионального, жизненного вопроса.

5.3. Обязанности наставляемого (на период наставничества):

- постоянно работать над повышением мастерства, овладеть практическими навыками, компетенциями и метакомпетенциями, учитывать риски и противоречия при выполнении проектной или исследовательской работы;

- выполнять индивидуальный план наставничества, следовать индивидуальному образовательному маршруту;

- учиться инновационным методам и формам работы;
- периодически подводить итоги работы с наставником.

5.4. Права наставляемых (на период наставничества):

- вносить на рассмотрение администрации учреждения предложений по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

VI.Руководство работой наставника.

6.1. Координировать работу наставников и осуществлять контроль их деятельности возлагается на куратора.

6.2. Куратор обязан:

- создать необходимые условия для совместной работы наставника и наставляемого;
- посещать занятия и мероприятия по предмету или виду деятельности, участвовать в презентации проекта или исследования;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в учреждении.

6.3. 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.

VII.Критерии оценки наставничества.

7.1. Оценка эффективности внедрения ЦМН осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно).

7.2. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО.

7.3 Критерии оценки наставничества:

Критерии оценки работы наставника в форме наставничества «учитель-учитель»:

- уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую, культурную, общественную жизнь коллектива;

- количество профессиональных работ (статей, метод. рекомендаций, выступлений и т.д.) по обобщению методического опыта тьюторского сопровождения кадров;

- уровень корпоративной культуры и позитивного имиджа образовательной организации.

Критерии оценки работы наставляемого в форме наставничества «учитель-ученик»:

- уровень развития предметного (профессионального) мастерства молодых (новых) специалистов, развитие готовности самостоятельно и качественно выполнять поставленные проектные и исследовательские задачи;

- уровень психоэмоционального состояния молодых (новых) специалистов в коллективе.

Приложение № 2

План мероприятий («дорожная карта») по реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся на 2024 год

№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный	Результат
1. Подготовка и принятие локальных нормативно-правовых актов по реализации целевой модели наставничества				
1.	Создание приказа «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников образовательной организации» (приложение 1 - «Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в ОО», Приложение 2 – «Дорожная карта»)	До 25 марта 2024 г.	Жуйкова Л.Ю.	Приказы ОО об утверждении и Положения и о составе группы и назначении куратора
2.	Создание приказа «О закреплении состава группы по внедрению целевой модели наставничества в ОО и назначение куратора за реализацию целевой модели наставничества в ОО в 2024 году			
2. Организационно-методическая поддержка участников внедрения целевой модели наставничества				
1.	Информирование участников образовательных отношений о реализации ЦМН	Март 2024 г.	Жуйкова Л.Ю., Лыбкова Н.С.	Информация на сайте ОО
2.	Проведение анкетирования – 1 этап (Приложение № 1) среди обучающихся, педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	В течение апреля 2024 г.	Лыбкова Н.С.	Материалы для мониторинга
3.	Формирование базы наставников и наставляемых на уровне образовательной организации	До 30 марта 2024 г.	Лыбкова Н.С.	База наставников, база наставляемых

4.	Формирование перечня организаций в целях привлечения их к реализации программ наставничества	До 30 марта 2024г.	Жуйкова Л.Ю.	Перечень организаций
5.	Разработка программы наставничества и индивидуального образовательного маршрута профессионального становления на уровне школы	До 30 марта 2024 г.	Наставники	Программ наставничества
6.	Разработка программно-методических материалов на уровне школы, необходимых для реализации ЦМН	До 30 марта 2024 г.	Лыбкова Н.С., наставники	Программно-методическое обеспечение реализации ЦМН
7.	Популяризация ЦМН через официальный сайт школы, в школьной группе VK, СМИ	В течение 2024 г.	Лыбкова Н.С.	Наполнение Сайтов актуальной информацией
8.	Организация обучения педагогических работников - наставников, в т. ч. с применением дистанционных образовательных технологий, консультации, организация обменом опытом.	По графику	Лыбкова Н.С..	Повышение квалификации педагогов
3. Организация и осуществление работы наставнических пар (групп)				
1.	Формирование и организация работы наставнических пар (групп). Совместная работа наставника и наставляемого.	в соответствии и со сроками	Жуйкова Л.Ю, Лыбкова Н.С. наставники	Приказ о назначении наставнических пар.
2.	Проведение анкетирования - 2 этап для наставников и наставляемых удовлетворенности их участием в программе наставничества (Приложение № 2)	в соответствии и со сроками	Лыбкова Н.С.	Материалы для анализа
3.	Посещение занятий и мероприятия по предмету или виду деятельности, участвовать в презентации проекта или исследования;	В течение года	Лыбкова Н.С,	Аналитическая справка
4.	Аналитическая справка итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества (Приложение №3)	В конце 2024 года	Наставляемый и наставник	Аналитическая справка
5.	Завершение наставничества. Подведение итогов работы и проведение открытого мероприятия наставничества (семинара)	в соответствии и со сроками	Рабочая группа, наставники	Подведение итогов
4. Распространение и внедрение лучших наставнических практик, различных форм и роле вых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов				
1.	Участие в форумах, конференциях наставников, конкурсах профессионального мастерства, нацеленных на популяризацию роли наставника	в течение всего периода реализации ЦМН	Рабочая группа, наставники	Тематические мероприятия
2.	Организация встреч с представителями школ, обучающимися с целью информирования о реализации программ наставничества	сентябрь - декабрь 2024 г.	Рабочая группа, наставники	Выявление и распространение наставнических

5. Мониторинг процесса реализации программ				ких практик
1.	Оценка качества реализации программ наставничества	Май 2024 г.	Жуйкова Л.Ю, Лыбкова Н.С.	Оформление и обобщение материалов
2.	Оценка личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества	Май 2024 г.	Рабочая группа	
3.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников на сайте школы.	Июнь 2024 г.	Лыбкова Н.С.	
	Мониторинг реализации Целевой модели наставничества (Приложение №4)	Октябрь	Лыбкова Н.С,	Аналитическая справка

Приложение к Плану № 1

Проведение мониторинга и оценки эффективности программ (примерные анкеты)

Первый этап - начало работы

Анкета наставляемого № 1

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными /интересными, как Вам кажется, будут личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными /интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаете ли Вы после завершения проекта перемены в Вашей жизни?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы? _____

14. Что для вас является особенно ценным в программе? _____
15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

Анкета наставника № 1

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет) Если да, то где? _____
2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными /интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны /интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9 Ожидаемая включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворенности от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы от своей роли? _____
13. Что для вас является особенно ценным в программе? _____
15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

Приложение к Плану № 2

Второй этап - завершение работы

Анкета наставляемого № 2

- 1 Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет) Если да, то где? _____
2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

общении с наставником										
10. Насколько было понятно, что от Вас ожидает наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что вы ожидали от программы? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? _____

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? (да/нет)

20. Стали ли вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительную книгу или статью в интересующей Вас сфере)? (да/нет)

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? (да/нет)

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? (да/нет)

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо основной программы? (да/нет)

24. Появилось ли у Вас реализовывать собственный проект в интересующей Вас области? (да/нет)

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? (да/нет).

26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? (да/нет)

27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? (да/нет)

Анкета наставника № 2

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что вы ожидали от программы? _____
14. Насколько оправдались Ваши ожидания? _____
15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____
17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

Приложение к Плану № 3

Отчёт-оценка проделанной работы наставнических пар за 2024 год

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат	Планируемый результат	Реальный результат

Мониторинг реализации Целевой модели наставничества

Критерий	Единица измерения (количество)	Измерительный материал / источник информации
Организация процесса реализации Целевой модели наставничества		
Наличие утвержденной программы наставничества в ОО по различным формам наставничества		Ссылка на приказ
Наличие дополнительных соглашений о сотрудничестве с ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями муниципалитета по вопросам наставничества		Ссылка на документ
Количество наставников в базе ОО (по приказу)	Количество	Ссылка на документ
Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества		
Наличие нормативного акта в ОО		Ссылка на приказ
Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»		Ссылка на приказ
Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации»		Ссылка на приказ
Наличие дорожной карты ОО		Ссылка на приказ
Наличие приказа о мониторинге в ОО		Ссылка на приказ
Включение предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников		
Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций (по приказу)	Количество	Ссылка на документ
Количество реализованных образовательных и культурных проектов на базе ОО совместно с представителями предприятий наставника и организаций, участвующих в реализации программ наставничества	Количество	Ссылка на документ
Количество предприятий и иных организаций, участвующих в программах наставничества	Количество	Ссылка на договор
Охват детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего числа вошедших в программы наставничества в роли наставляемого		
Количество обучающихся из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	Количество	Ссылка на справку о мониторинге в ОО
Количество обучающихся из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	Количество	Ссылка на справку о мониторинге в ОО
Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	Количество	Ссылка на справку о мониторинге в ОО

Количество обучающихся (от 10 до 19 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	Количество	Ссылка на справку о мониторинге в ОО
Охват детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, вошедших в программы наставничества в роли наставника		
Количество наставников из числа обучающихся в базе наставников (по приказу)	Количество	Ссылка на документ
Наличие базы наставников ОО из числа обучающихся		Ссылка на документ
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества		
	Доля	Ссылка на справку о мониторинге в ОО
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества		
	Доля	Ссылка на справку о мониторинге в ОО
Включение педагогов-молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого		
Количество молодых педагогов в ОО за календарный год	Количество	Ссылка на справку о мониторинге в ОО
Общее количество молодых педагогов, пришедших на работу в ОО за, последние три года.	Количество	Ссылка на справку о мониторинге в ОО
Количество молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых в текущем календарном году	Количество	Ссылка на справку о мониторинге в ОО
Количество педагогов, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами, от общего числа педагогов ОО	Количество	Ссылка на справку о мониторинге в ОО
Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников		
Количество персонализированных программ наставничества, разработанных и утвержденных в ОО	Количество	Ссылка на приказ или документ
Количество педагогов, участвующих в стажерских площадках в роли стажера	Количество	Ссылка на документ
Количество педагогических работников, обучившихся на КПК по вопросам наставничества	Количество	Ссылка на справку о мониторинге в ОО
Наличие методического объединения (ШМО) наставников из числа педагогов в ОО		Ссылка на документ или приказ
Включение педагогов в программы наставничества в роли наставника		
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	Количество	Ссылка на приказ
Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества (наставников) в роли наставника	Количество	Ссылка на приказ или документ
Количество педагогов, выполняющих функции наставника	Количество	Ссылка на приказ
Включение педагогов в программы наставничества в роли наставляемого		
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого	Количество	Ссылка на приказ или документ
Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества (наставников) в роли наставляемых	Количество	Ссылка на справку о мониторинге в ОО