

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
"Лицей № 3" города Сарова**

Рассмотрено  
советом Учреждения  
протокол от 22.12.2021 № 3

Утверждено  
приказом МБОУ Лицей № 3  
от 27.12.2021 № 379

## **Положение**

### **о реализации программы (системы) наставничества в МБОУ Лицее № 3**

#### **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение о программе наставничества в МБОУ Лицее № 3 (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, Распоряжения Губернатора Нижегородской области № 459-р от 24.03.2020 г., приказа министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области № 316-01-63- 915/20 от 20.05.2020 г. "О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования", совместного приказа Департамента образования и Департамента по делам молодежи и спорта г. Сарова от 28.05.2020 № 194п/45п «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеразвивающим программам».

**1.2.** Целевая модель наставничества МБОУ Лицее № 3 (далее Лицей), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

**1.3.** Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

#### **Основные термины и понятия**

В программе используются следующие понятия и термины.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. **Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары 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.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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

**Куратор** - сотрудник организации, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

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

**Метакомпетенции** – "гибкие" навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др. **Дорожная карта** – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

**Медианплан** – инструмент для организации системного и последовательного информационного сопровождения события через размещение контента на

определенных информационных ресурсах. Контент – информационное наполнение медиаресурса. Формы контента: пресс-релиз (за 3-5 дней до события), пост-релиз (в течение 1 дня после организации события), дайджест, альбом фотографий, плейлист (тематическая музыкальная подборка), образовательные лонгриды (посты/статьи более 2000 знаков) и др.

## **2. Цели и задачи**

**2.1.** Целью реализации Целевой модели наставничества является создание условий для раскрытия личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников в том числе молодых специалистов МБОУ Лицея № 3.

**2.2.** Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- улучшение показателей по направлениям программы развития Лицея;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для профессионального роста педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого сообщества для поддержки деятельности в рамках реализации программы наставничества.

## **3. Механизм реализации программы (системы) наставничества**

**3.1.** Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа педагогических работников МБОУ Лицея № 3 и привлеченных специалистов.

**3.2.** Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;
- формирование, организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация аналитической и информационной работы через разработку медиаплана в рамках компетенций;
- организация отбора и обучения наставников;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;

- осуществление своевременной и систематической отчетности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в образовательной организации;
- участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества.

**3.3.** Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах по следующим формам:

- "ученик – ученик";
- "учитель – учитель";
- "студент – ученик";

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

**3.4.** Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Целевой модели наставничества в МБОУ Лицей № 3 и организуется 1 раз в полгода до 20 декабря и до 20 мая ежегодно. Ежегодно в срок не позднее 30 декабря в региональный наставнический центр направляется информация о количестве участников программы (системы) наставничества по соответствующей форме федерального статистического наблюдения.

**3.5.** При организации работы наставнической группы наставником и наставляемым в обязательном порядке заполняется согласие на обработку персональных данных, которое хранится в образовательной организации на базе которой внедряется Целевая модель наставничества.

**3.6.** Информационная поддержка системы наставничества осуществляется через размещение информации на официальном сайте МБОУ Лицея № 3. Обновление информации осуществляется по необходимости.

#### **4. Функции куратора внедрения Целевой модели наставничества**

**4.1.** Куратор назначается решением директора МБОУ Лицея № 3.

**4.2.** Куратором может быть назначен любой педагогический или административный работник из числа штатных сотрудников.

**4.3.** Куратор выполняет следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения;
- контроль за организацией мероприятий Дорожной карты, внедрения Целевой модели наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников.

## **5. Права и обязанности наставника**

### **5.1. Наставник обязан:**

- разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

### **5.2. Наставник имеет право:**

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

## **6. Права и обязанности наставляемого**

### **6.1. Наставляемый обязан:**

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

### **6.2. Наставляемый имеет право:**

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;

- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

## **7. Организация работы по формам программы наставничества**

### **7.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»**

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

1. Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в гимназии.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### **Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
Кто может быть	<b>Пассивный</b>	<b>Активный</b>

<p>1) Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</p> <p>2) Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <p>3) Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</p> <p>4) Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</p> <p>5) Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений</p>	<p>Социально или ценностно – дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>
---	---	---

### **Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей
«Адаптированный неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

### **Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Совет обучающихся
Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором

Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на заседании Совета обучающихся

## 7.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)



## *Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»*

<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>	
<i>Кто может быть</i>	<i>Молодой специалист</i>	<i>Педагог</i>
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>2) Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>3) Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>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</p>
<b>Типы наставников</b>		
<b>Наставник –консультант</b>	<b>Наставник – предметник</b>	
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и педагогических коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p>	

### *Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»*

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы

«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

### *Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»*

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Подготовка базы наставников
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	После встреч, обсуждения вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы

### **7.3. Форма наставничества «Студент - ученик»**

**Цель** - успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

**Задачи:**

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Осознанный выбор дальнейших траекторий обучения
3. Развитие гибких навыков: коммуникации, целеполагания, планирования, организация

4. Укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента учащихся, успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

**Результат:**

1. Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования
2. Снижение доли ценностно дезориентированной молодежи
3. Активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности
4. Улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

**Характеристика участников формы наставничества «Студент – ученик»**

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть		
Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.	Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества	Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

**Возможные варианты программы наставничества «Студент – ученик»**

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины
«Лидер – равнодушный»	Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

«Равный – другому»	Обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность
«Куратор – автор проекта»	Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

**Схема реализации формы наставничества «Студент – ученик»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Студент – ученик».	Класные часы в 9-11 классах
Проводится отбор наставников из числа студентов	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».
Проводится отбор учащихся	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

**7.4. Требования, выдвигаемые к наставникам, изъявившим желание принять участие в программе.**

Для участия в программе наставничества необходимо заполнить анкету. Анкета содержит сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в

программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч. Наставник обязан выполнять принципы, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества: принятие (неосуждение наставляемого); умение слушать и слышать; умение задавать вопросы; равенство (отношение к наставляемому как к равному); честность и открытость; надежность и ответственность; последовательность.

#### **7.5. Процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых)**

В целях формирования оптимальных наставнических пар (групп) проводится общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате для получения обратной связи от участников общей встречи – как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами:

- С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?
- Кто может помочь вам достичь желаемых целей?
- С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?
- Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

Закрепляется результат при анализе обратной связи на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратор проводит дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару. Итоги встречи (независимо от ее формата) сообщаются всем участникам и сложившиеся пары или группы фиксируются в специальной базе куратора. Участникам программы наставничества предоставляются контакты куратора и их наставника для последующей организации работы. Результат этого этапа - сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

#### **7.6. Процесс закрепления наставнических пар**

С целью закрепления наставнической пары (группы) проводится:

- Встреча-знакомство
- пробная рабочая встреча
- встреча-планирование
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи
- итоговая встреча.

## 8. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества

Формы	Сроки	Ответственный
«Дорожная карта» реализации программы наставничества на учебный год	Май - июнь	Куратор
Формирование базы наставников	сентябрь	Куратор
Формирование базы наставляемых	сентябрь	Куратор
Анкетирование наставников, наставляемых	сентябрь	Куратор
Соглашение о взаимодействии наставнических пар	сентябрь	Куратор
План работы с наставляемым	сентябрь	Куратор, наставник
Дневник наставника	В течение реализации программы	Наставник
Промежуточный мониторинг реализации программы наставничества		Куратор, наставник
Круглый стол участников программы наставничества	май	Куратор, наставники
Публикация кейсов	июнь	Наставник, куратор
Итоговый мониторинг реализации программы наставничества	июнь	Куратор, наставники

## 9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами регионального и федерального уровня.