

СОГЛАСОВАНО
Протокол совета родителей
(законных представителей) учащихся
от 27.02.2022 № 3

ПРИНЯТО
Протокол педагогического совета
от 28.02.2022 № 8



УТВЕРЖДЕНО
приказом по МБОУ «Гимназия № 14»
от 28.02.2022 № 20/4-д

Положение о системе (целевой модели) наставничества в МБОУ «Гимназия № 14»

1. Общие положения

1.1. Целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Гимназия № 14» (далее - ЦМН) разработана на основании следующих нормативных актов:

– Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

– Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации 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»;

– Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республике»;

– Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике»;

– Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

– Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8);

– Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

1.2. Целью внедрения наставничества в МБОУ «Гимназия № 14» (далее – гимназия) является раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы

сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов гимназии.

1.3. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в гимназии;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.4. Структура ЦМН в гимназии:

- нормативное обеспечение внедрения ЦМН;
- финансово-экономические условия внедрения ЦМН;
- формы наставничества;
- механизм реализации ЦМН;
- структура управления ЦМН;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в ЦМН;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.5. В Положении используются следующие понятия:

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.

Наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

Куратор - сотрудник гимназии, иного учреждения из числа ее социальных партнеров (школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Координатор (оператор) внедрения ЦМН - специалист органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования Удмуртской Республики.

Методическое объединение/совет наставников гимназии - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

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

1.6. Срок реализации Целевой модели наставничества: 2022—2024 гг.

2. Нормативное обеспечение ЦМН в гимназии

2.1. Процесс наставничества в гимназии регулируется следующими нормативными документами:

- приказом о внедрении ЦМН,
- приказом «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества в МБОУ «Гимназия № 14»;
- письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества,
- дополнительным соглашением к трудовому договору наставника,
- приказом о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Приказ о внедрении ЦМН, включающий:

- основания для внедрения ЦМН;
- сроки внедрения ЦМН;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию ЦМН с описанием обязанностей;
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения ЦМН.

2.3. Письменное согласие наставника на работу наставником.

2.4. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

2.5. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.

2.6. Приказ «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества в МБОУ «Гимназия № 14» (с приложениями: Положение о системе (целевой модели) наставничества в МБОУ «Гимназия № 14», Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников и учащихся в МБОУ «Гимназия № 14»).

2.7. Приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

2.8. Соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями (при наличии).

3. Финансово-экономические условия внедрения ЦМН

3.1. Стимулирование реализации ЦМН является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

3.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня, определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе,

увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров гимназии;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте гимназии, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.4. Поощрение участия педагогов в проводимых в Удмуртской Республике Министерством образования и науки УР и АОУ ДПО УР ИРО для популяризации роли наставника и повышения его статуса следующих мероприятий: фестивалях форумах, конференциях наставников, конкурсах профессионального мастерства и т.д.

3.5. Лучшие наставники молодежи из числа учителей и других работников образовательной организации могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации - знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенным в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3.6. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

4. Формы наставничества в гимназии

4.1. ЦМН в гимназии предусматривает реализацию одной или нескольких форм наставничества: «ученик - ученик»; «учитель - учитель»; «студент - ученик»; «работодатель - ученик».

4.2.1. Форма наставничества «ученик - ученик» предполагает взаимодействие учащихся гимназии, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

4.2.2. Форма наставничества «ученик-ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

4.2.3. Цель: разносторонняя поддержка учащегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

4.2.4. Задачи реализации формы наставничества «ученик - ученик»:

- помощь в проявлении лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри гимназии;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

4.2.5. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик»:

- «успевающий - неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);
- «лидер - пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- «равный - равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП гимназии, рабочей программы воспитания или при совместной работе над проектом).

4.2.6. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов.

4.3.1. Форма наставничества «учитель - учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

4.3.2. Цель: сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

4.3.3. Задачи реализации формы наставничества «учитель - учитель»:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды гимназии.

4.3.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель - учитель»:

- «опытный педагог - молодой специалист» (вариант поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков);
- «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» (психологическая и личностная поддержка педагога, который имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора);
- «педагог-новатор - консервативный педагог» (педагог, склонный к нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями);

– опытный предметник - неопытный предметник» (опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету).

4.3.5. Формами и методами организации работы с педагогами могут быть беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях и др.

4.4.1. Форма наставничества «студент - ученик» предполагает взаимодействие обучающихся гимназии и профессиональных образовательных учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

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

4.4.3. Задачи реализации формы «студент - ученик»:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ - студенческого и школьного.

4.4.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «студент - ученик»:

- «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); наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал).

4.4.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

4.5.1. Форма наставничества «работодатель — ученик» предполагает взаимодействие учащегося старших классов гимназии (ученик) и представителя предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

4.5.2. Цель: успешное формирование у учащегося осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков учащихся.

4.5.3. Задачи внедрения формы наставничества «работодатель - ученик»:

- раскрытие и оценка своего личного и профессионального потенциала;
- повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и компетенций;
- приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

4.5.4. Вариации ролевых моделей внутри наставничества «работодатель - ученик»:

- «активный профессионал - равнодушный потребитель» (мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории);
- «работодатель - будущий сотрудник» (профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства).

4.5.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме урочной, внеурочной, проектной деятельности: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

5. Механизм реализации ЦМН в гимназии

5.1. ЦМН реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

- руководителями гимназии проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- разработка и утверждение нормативных документов реализации ЦМН;
- оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о проведении производственной практики, стажировки;
- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

5.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- анализ образовательной или воспитательной среды;

- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

5.4. Этап реализации:

- организация и осуществление куратором наставничества посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлекссию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

5.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

6. Структура управления ЦМН педагогов и учащихся в гимназии .

6.1. Управление ЦМН осуществляется:

- директором, заместителями директора гимназии;
- куратором;
- научно-методическим советом (НМС).

6.2. Функции руководителей гимназии, осуществляющих внедрение ЦМН:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения ЦМН;
- формирование и реализация программы наставничества;
- формирование кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначение куратора ЦМН;
- обеспечение инфраструктурной и материально-технической базы реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета (создание баз) учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействие повышению уровня профессионального мастерства педагогов, задействованных в реализации ЦМН, в формате непрерывного образования.

6.3. Научно-методический совет (НМС) осуществляет оперативное руководство методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

6.3.1 Функции НМС при реализации ЦМН:

- участие в разработке локальных актов и иных документов в сфере наставничества педагогов и учащихся (совместно с первичной или городской профсоюзной организацией);
- участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся (по мере необходимости);
- помощь в подборе и закреплении пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализ результатов диагностики профессиональных и иных затруднений и внесение соответствующих корректировок в персонализированные программы наставничества;
- подготовка участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- обеспечение организационно-педагогического, учебно-методического, материально-технического, инфраструктурного / логистического обоснования реализации персонализированных программ наставничества педагогов и учащихся;
- участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- осуществление консультационных, согласовательных и арбитражных функций;
- участие в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- формирование банка лучших практик наставничества педагогов и учащихся.

6.4. Куратор наставнических программ назначается решением директора гимназии из своих заместителей или из числа других педагогов.

6.4.1. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества:

- сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализация информации;
- обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- контроль процедуры внедрения ЦМН;
- контроль хода реализации программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности учащихся в различные формы наставничества;
- своевременная (не менее одного раза в год) актуализация информации о наличии в гимназии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организация разработки персонализированных программ наставничества;
- мониторинг эффективности и результативности ЦМН, формирование итогового аналитического отчета по внедрению ЦМН;
- координация деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

– участие (совместно с системным администратором) в наполнении рубрики (страницы) «Наставничество» на официальном сайте гимназии различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

– организация публичных мероприятий по популяризации системы наставничества педагогов.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

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

7.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй — по итогам прохождения программы.

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;

2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

– результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

– эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

– процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;

– динамику успеваемости учащихся;

– динамику участия учащихся в олимпиадах;

– социально-профессиональную активность наставляемого и др.

7.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

– улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

– повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

– степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность гимназии;

– качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

– увеличение числа педагогов и учащихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

7.6. Показатели реализации ЦМН в гимназии:

№	Наименование показателя	2022	2023	2024
1	Количество участников, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, чел.	2	4	6

2	Количество участников, вошедших в программу наставничества в роли наставника, чел.	2	4	6
3	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	65	75	85
4	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	65	75	85

8. Заключительные положения

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

8.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами гимназии.