

Документ подписан электронной подписью.

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа» с. Золотая Долина Партизанского района

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

На 2022-2027 год

Составители:

Ионова Ю.А., методист

Никитина О.В., заместитель директора по ВР

2022 г.

Документ подписан электронной подписью.

Паспорт Программы

№п/п	Структура документа	Примечание
1	Пояснительная записка	
2	Нормативные основы Программы	
3	Цели и задачи Программы	
4	Ожидаемые результаты внедрения Программы	
5	Структура управления реализацией Программы	
6	Кадровая система реализации Программы	
7	Этапы реализации Программы	
8	Формы наставничества	
9	Мониторинг и модели оценивания результатов реализации Программы	
10	Механизмы мотивации и поощрения	
11	Дорожная карта по реализации Программы	
12	Мониторинг реализации Программы наставничества	
13	Приложения	

1. Пояснительная записка

Настоящая программа разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Целью внедрения Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 7 до 17 лет, педагогов разных уровней образования и молодых специалистов МКОУ СОШ с. Золотая Долина.

2. Нормативные основы Программы наставничества

Нормативно-правовые акты:

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- ГОСТ 54871-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению программой».

_ Приказ министерства образования Приморского края №789-а от 23 июля 2020 года «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

- Устав школы.
- Положение о наставничестве.
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом её разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

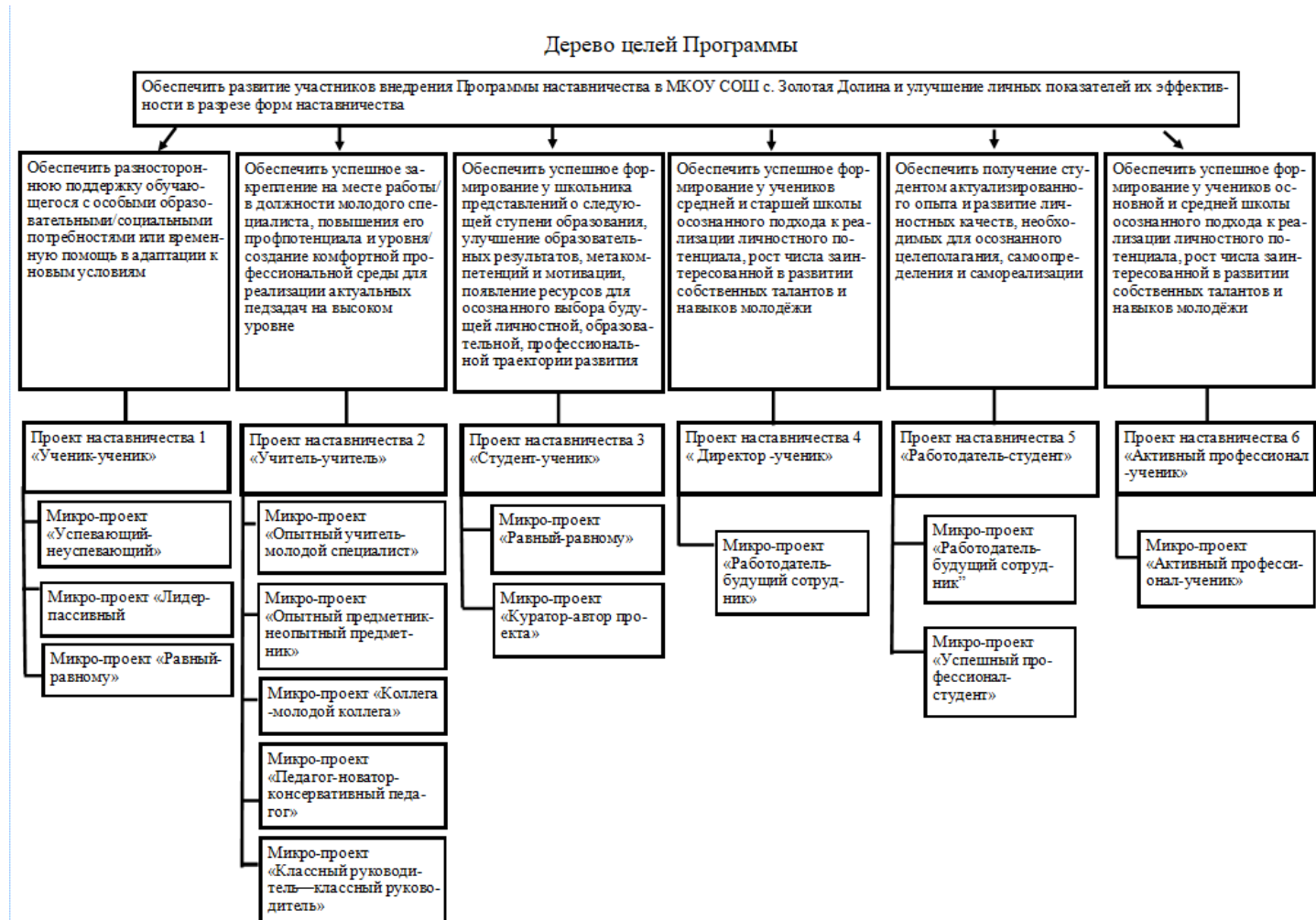
- целеполагание;
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;

Документ подписан электронной подписью.

- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;

- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника, на основе которых наставнические пары разрабатывают свои индивидуальные планы с учётом выбранной ролевой модели.

3. Цели и задачи Программы



4. Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;

- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Разработка целевой модели наставничества. 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. 5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества 	Январь 2022
Куратор Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества 	Январь–июнь 2022
Наставники	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития. 2. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик». 3. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель». 	В течение всего периода

	4. Реализация формы наставничества «Студент – ученик» 5. Реализация формы наставничества «Работодатель – ученик» 6. Реализация формы наставничества «Работодатель – студент» 7. Реализация формы наставничества «Активный профессионал – ученик»	
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода

6. Кадровая система реализации Программы наставничества

В Программе наставничества выделяются три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;

- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

База наставников формируется из:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

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

7. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	<ol style="list-style-type: none">1. Создание благоприятных условий для запуска Программы.2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.3. Выбор аудитории для поиска наставников.4. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества

	5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы	
Формирование базы наставляемых	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	<p>Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.</p> <p>Внесение сложившихся пар в базу куратора</p>	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация хода наставнической Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	Мониторинг:

	Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	<ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 3. Подведение итогов Программы 	<p>Лучшие практики наставничества.</p> <p>Поощрение наставников</p>

8. Ролевые модели в рамках форм наставничества (мини-проекты)

Форма наставничества	Ролевые модели (мини-проекты)
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Учитель-учитель	– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых

	<p>профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <ul style="list-style-type: none">– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;– «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.);– «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора
Студент-ученик	<ul style="list-style-type: none">– «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.

<p>Директор - ученик</p>	<p>– «работодатель – будущий сотрудник» – краткосрочное взаимодействие, которое формирует понимание профессии «Учитель», профориентация на педагогическую стезю, профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.</p>
<p>Работодатель - студент</p>	<p>– «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство; – «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы.</p>
<p>Активный профессионал - ученик</p>	<p>– «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотиваци-онная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.</p>

8.1. 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.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости.
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 внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Оцениваемые результаты:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри школы.
- Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.
- Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
------------------	---------------------

<p>Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</p> <p>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</p> <p>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</p> <p>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 принимающий участия 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>
---	---

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная 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

Область применения в рамках образовательной программы

Место реализации	Мероприятия
МКОУ СОШ с. Золотая Долина в рамках учебной деятельности	Проектная деятельность, внеурочная деятельность
МКОУ СОШ с. Золотая Долина в рамках внеурочной деятельности	Проектная деятельность, участие в работе школьного самоуправления, мероприятия по планам комитета по делам молодежи при администрации района, Российского движения школьников, движения «Орлята России», ЮИД, Юнармия

8.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, 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.

Ожидаемый результат:

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

Оцениваемые результаты:

- Повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
- Стабильность педагогического состава школы.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществом.

- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p>	<p>Молодой специалист с опытом 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 получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«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
«Молодой учитель-молодой учитель»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с обоюдной психоэмоциональной и 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

Область применения в рамках образовательной программы

Создание педагогических проектов для реализации в МКОУ СОШ с.Золотая Долина: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, разработка методического пособия.

8.3. 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 в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения.
2. Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.
3. Укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Ожидаемый результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.
3. Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах.
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.
5. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программами наставничества направления подготовки.
6. Повышение числа творческих и креативно мыслящих учащихся.

Оцениваемые результаты:

- Повышение качества создаваемых продуктов.
- Сокращение проявлений деструктивного поведения.
- Рост числа участников творческих групп и коллективов.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
------------------	---------------------

<p>Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.</p> <p>Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.</p> <p>Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.</p> <p>Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности</p>	<p>Активный. 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</p>
--	--

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
<p>«Равный – равному»</p>	<p>Обмен навыками. Например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным.</p> <p>Взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность</p>
<p>«Студент – ученик – автор проекта»</p>	<p>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</p>

Область применения в рамках образовательной программы

Место реализации	Мероприятия
МКОУ СОШ с. Золотая Долина во внеурочной деятельности	Социальное проектирование, создание кейсов для младших школьников, развитие команды КВН, «педагогические встречи» учащихся НГПК 9начальное образование) и учеников педагогического класса
Приморская лига КВН	Школа КВН

8.4. Форма наставничества «Директор – ученик»

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

Задачи:

1. Помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала.
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
5. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемый результат:

1. Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.
2. Рост числа образовательных проектов.

Оцениваемые результаты:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона школы.
2. Численный рост внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке.
3. Увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности.
5. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем.
6. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.
7. Численный рост планирующих трудоустройство в районные школы.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
- Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией - Профессионал, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге	Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Формы взаимодействия	Цель
Директор(работодатель) - ученик	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определённых навыков и

	компетенций, необходимых для будущего трудоустройства
--	---

Область применения в рамках реализации образовательной программы

Место реализации	Мероприятия
МКОУ СОШ с. Золотая Долина в рамках учебной деятельности	День дублёра, внеклассные мероприятия
МКОУ СОШ с. Золотая Долина в рамках внеучебной деятельности	Реализации летней оздоровительной смены

8.5. Форма наставничества «Работодатель студент»

Цель: получение студентом актуализированного опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи:

1. Помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала.
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
5. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемый результат:

1. Повышение уровня мотивированности и осознанности в выборе места работы, в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.
2. Рост числа молодых специалистов в образовательных учреждениях района.

Оцениваемые результаты:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона школы.
2. Численный рост внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке.
3. Увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
4. Качественные показатели профессиональных проб и практик студента.
5. Качественные показатели психоэмоционального фона молодого специалиста/студента.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<ul style="list-style-type: none">- Нравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией- Профессионал, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге	Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Формы взаимодействия	Цель
Директор(работодатель) – студент Успешный учитель - студент	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определённых навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства

Область применения в рамках реализации образовательной программы

Место реализации	Мероприятия
МКОУ СОШ с. Золотая Долина в рамках учебной деятельности	Педагогическая практика, профессиональные пробы
МКОУ СОШ с. Золотая Долина в рамках внеучебной деятельности	Реализации летней оздоровительной смены, реализация кейсовых проектов

8.6. Форма наставничества «Активный профессионал – ученик»

Цель: успешное формирование у учеников основной и средней школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодёжи.

Задачи:

1. Помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала.
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
5. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемый результат:

1. Повышение уровня мотивированности и осознанности в выборе места работы, в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.
2. Рост числа молодых специалистов в образовательных учреждениях района.

Оцениваемые результаты:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона ученика.
2. Численный рост внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке.
3. Количество процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
4. Качественные показатели активной деятельности в молодёжных организациях.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
- Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией - Профессионал, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге	Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Формы взаимодействия	Цель
----------------------	------

Активный профессионал-ученик	Реализация личностного потенциала, заинтересованность в социальном проектировании, формирование активной жизненной позиции и патриотизма
------------------------------	--

Область применения в рамках реализации образовательной программы

Место реализации	Мероприятия
МКОУ СОШ с. Золотая Долина в рамках внеучебной деятельности	Создание проекта Молодёжного парламента при Думе Партизанского района, создание проекта Совета молодёжных инициатив
Дума Партизанского муниципального района	Пленарные совещания Молодёжного парламента при председателе Думы/заместителе председателя Думы
Комитет по делам молодёжи и спорту	Участие в мероприятиях

9. Мониторинг и модели оценивания результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода Программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам первого этапа мониторинга проводится SWOT - анализ реализуемой Программы наставничества. SWOT - анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить её сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и

профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программ наставничества.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

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. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды (приложение 2).

Цели мониторинга-влияние программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый»

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;

- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлечённость, активность, самооценка, тревожность и тд.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого			

	и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

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

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

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

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести материальную и моральную поддержку системы наставничества на школьном, муниципальном, региональном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почётная миссия, где формируется ощущение причастности к большому делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

11. Дорожная карта по реализации Программы наставничества в МКОУ СОШ с. Золотая Долина Партизанского муниципального района

«Дорожная карта» внедрения Программы наставничества МКОУ СОШ с. Золотая Долина на 2022-2023 учебный год разработана в соответствии с

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	<p>1. Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>2. Ознакомление с шаблонами документов для</p>	апрель-август 2022	директор школы

			реализации целевой модели.		
		Подготовка нормативной базы реализации модели наставничества в МКОУ СОШ с. Золотая Долина	<ol style="list-style-type: none"> 1. Издание Приказа о внедрении модели наставничества в МКОУ СОШ с. Золотая Долина . 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МКОУ СОШ с. Золотая Долина 3. Разработка и утверждение модели наставничества в МКОУ СОШ с. Золотая Долина 4. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества в МКОУ СОШ с. Золотая Долина 5. Издание приказа о назначении куратора внедрения модели наставничества МКОУ СОШ с. Золотая Долина. 	апрель-август 2022	директор школы, заместитель директора по УВР, ВР

		Выбор форм и программ наставничества исходя	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных	апрель-август	Директор, зам. Директора, координатор, кураторы
--	--	---	--	---------------	---

	из потребностей школы.	наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.		
		2. Проведение административного совещания по вопросам реализации модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	май 2022 г	директор школы, заместитель директора
		3. Сформировать банк программ по формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель-ученик», «Студент-ученик», «Директор-ученик», «Работодатель-ученик», «Работодатель-студент», «Активный профессионал – ученик»	апрель - август 2022 г	куратор модели наставничества
	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование через страницу наставничества на сайте школы. 6. Информирование внешней среды.	август – сентябрь 2022 г	директор школы, администрация школы, классные руководители

2.	Формирован иебазы наставляемы х	Сбор данных о наставляемы х	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа 	апрель - сентябрь 2022 г	Классные руководител и, заместитель директора по ВР
----	--	--------------------------------------	--	--------------------------------	--

			методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.		
		Формирование базы наставляемых.	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	апрель – сентябрь 2022 г	куратор модели наставничества
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках.	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программах наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	апрель – сентябрь 2022 г	куратор модели наставничества .
			3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	август 2022 г	директор школы, заместитель директора, координатор
		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	апрель – сентябрь 2022 г	куратор модели наставничества. Зам директора по ВР
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	август 2022 г	куратор модели наставничества. Зам директора по ВР

		наставников.			
		Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.	август 2022 г	куратор модели

					наставничест ва.Зам директора по ВР
			2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.	авгус т 2022 г	директор школы
			3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение.	август – сентяб рь2022 г	куратор модели наставничест ва.Зам директора по ВР
5.	Формирован ие наставническ их пар / групп	Отбор наставников и наставляемых.	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	сентяб рь2022 г	куратор модели наставничест ва.Зам директора по ВР
		Закрепление наставнических	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	сентябрь 2022 г	директор школы

		пар /групп	<p>2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.</p>	сентябрь 2022 г	Наставники
			<p>3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.</p>	2022-2023 учебный год	педагог – психолог

6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 	2022 - 2023 учебный год	Наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	январь 2023	куратор модели наставничества.
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической Программы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 	январь 2023	куратор модели наставничества. Зам директора по ВР

		<p>Мотивация и поощрения наставников.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» 	<p>январь 2023</p>	<p>директор школы</p>
			<ol style="list-style-type: none"> 4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров. 5. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара". 	<p>Январь 2023</p>	<p>куратор модели наставничества. Зам директора по ВР</p>

Документ подписан электронной подписью.

Документ подписан электронной подписью.

Документ подписан электронной подписью.

Приложение 1

Индикаторы оценки влияния на всех участников

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	На входе 2022	На выходе 2023
Вовлечение обучающихся в образовательный процесс		
Успеваемость учащихся по школе		
Качество обучения по школе		
Процент учащихся, желающих высокой успеваемости		
Уровень сформированности гибких навыков учащихся		
Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования		
Доля учащихся, посещающих спортивные секции		
Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов		
Доля учащихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества		
Число обучающихся состоящих на ВШК и ПДН		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических		

Документ подписан электронной подписью.

практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов		
Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях		
Количество молодых специалистов, успешно прошедших процедуру аттестации		
Уровень «закрепляемости» молодых специалистов в школе		
Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине		
Уровень личностной тревожности учащихся		
Эмоционально состояние при посещении школы		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния педагогов		
Уровень профессионального выгорания педагогов		
Уровень удовлетворённости своей профессией педагогов		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществом		

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ



**ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА.
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.**

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи:

Подпись верна

Сертификат:

77833E55C009048CF01CE1C844678001

Владелец:

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА" С.ЗОЛОТАЯ ДОЛИНА
ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, Кобрин, Екатерина
Николаевна, prim.buh@mail.ru, 252401424103, 2524005585, 04781561376,
1032501024995, МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

Документ подписан электронной подписью.

Издатель:	УЧРЕЖДЕНИЕ "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА" С.ЗОЛОТАЯ ДОЛИНА ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, Директор, с.Золотая Долина, ул. 70 лет Октября, 15, Приморский край, RU
Срок действия:	Казначейство России, Казначейство России, RU, г. Москва, Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 7710568760, 77 Москва, uc_fk@roskazna.ru
Дата и время создания ЭП:	Действителен с: 14.06.2022 04:21:00 UTC+03 Действителен до: 07.09.2023 04:21:00 UTC+03
	25.11.2022 15:51:22 UTC+03