МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РОДИОНОВО-НЕСВЕТАЙСКОГО РАЙОНА
«БАРИЛО-КРЕПИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
(МБОУ «БАРИЛО-КРЕПИНСКАЯ СОШ»)

ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ «БАРИЛО-КРЕПИНСКАЯ СОШ»
«НАСТАВНИЧЕСТВО. ВМЕСТЕ К УСПЕХУ»

Разработчик:
Лапшичева Юлия Евгеньевна,
куратор целевой модели наставничества
срок реализации: 2022-2024 г.г.

Документ подписан электронной подписью.

В программе используются следующие понятия и термины:

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, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения
между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Документ подписан электронной подписью.
Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.
Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).
Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность внедрения целевой программы наставничества «Наставничество. Вместе к успеху»

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне.
Актуальность внедрения целевой программы наставничества также объясняется возможностью и необходимостью охвата всей территории Родионово-Несветайского района, вовлечение обучающихся, молодых педагогов, работодателей в различные формы программ наставничества на регулярной основе.
Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

1.2. Целью внедрения целевой модели наставничества «Наставничество. Вместе к успеху» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения, социальной и предпрофессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 7 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования (в частности, классных руководителей).

Документ подписан электронной подписью.

Задачи внедрения целевой модели наставничества «Наставничество. Вместе к успеху»:

– улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
– подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
– раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
– создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;
– создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Целевые группы реализации программы наставничества «Наставничество. Путь к успеху» в МБОУ «Барило-Крепинская СОШ»: обучающиеся, педагоги (классные руководители), родители.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Барило-Крепинская СОШ» в данной целевой модели наставничества приоритетными являются две формы наставничества: **«Ученик – ученик», «Учитель – учитель».**

2. Нормативные основы реализации ЦПН

– Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
– Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);
– Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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";
– Методические рекомендации ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденные распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
– Методические рекомендации разработаны в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р

Документ подписан электронной подписью.

(ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14.05.2010);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Рг;
- Приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446;
- Приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 04.09.2020 № 712 «Об утверждении перечня муниципальных организаций для внедрения методологии (целевой модели) наставничества»;
- Целевая программа наставничества в Ростовской области «Вместе к успеху», разработанная кафедрой педагогики ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО г. Ростов-на-Дону, 2022г.
- Постановлением Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 № 7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций»
- Приказ Управления образования Родионово-Несветайского района от 23.06.2022 № 199;
- Устав МБОУ «Барило-Крепинская СОШ»;
- Программа развития МБОУ «Барило-Крепинская СОШ»;
- Приказ МБОУ «Барило-Крепинская СОШ» от 27.06.2022 № 109/1 «О разработке документов по целевой программе «Наставничество. Вместе к успеху» и назначении ответственных».
- Приказ МБОУ «Барило-Крепинская СОШ» от 31.08.2022 № 159-Н «Об утверждении документов по целевой программе «Наставничество. Вместе к успеху»».

3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. 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.
3. Построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений специалистов.

Документ подписан электронной подписью.
4. Улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
6. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
8. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
9. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
10. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
11. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
12. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
Директор МБОУ «Барило-Крепинская СОШ»	- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. - Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. - Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.	Сентябрь 2022
Куратор программы наставничества	- Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества. - Формирование базы наставников и наставляемых. - Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). - Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. - Контроль проведения программ наставничества. - Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. - Решение организационных вопросов,	Сентябрь-ноябрь 2022 и далее постоянно

Документ подписан электронной подписью.

	возникающих в процессе реализации модели. - Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.	
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода

5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества выделяется **три главные роли**:

1. 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.

2. 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.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация наставнической 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 лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:
- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

Формирование базы наставляемых из числа педагогов:
- молодых специалистов (при наличии);
- классных руководителей;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками.

Документ подписан электронной подписью.

Формирование базы наставников из числа:

- 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;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

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

6. Формы наставничества, приоритетные для МБОУ «Барило-Крепинская СОШ»

<u>Форма наставничества «Учитель – ученик»</u>

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. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы.

3.Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

4.Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

5.Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.

6.Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Документ подписан электронной подписью.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель–ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	**пассивный**	**активный**
- Учитель-предметник; - Классный руководитель	Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива (в том числе обучающийся с ОВЗ).	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Схема реализации формы наставничества «Учитель–ученик»

Этапы реализации	Способы реализации
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Педагогический совет, Совет профилактики.
Отбор наставников из числа педагогов.	Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Лекции, беседы, круглые столы - проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе и желающие добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование, листы опроса, использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия. Улучшение образовательных результатов и посещаемости.
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете школы.

<u>Форма наставничества «Учитель – учитель»</u>

Цель: разносторонняя поддержка педагога (классного руководителя), повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной

Документ подписан электронной подписью.
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 педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4.Способствовать процессу профессионального становления педагога.

Результат:

1.Высокий уровень включенности 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.

6.Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.

7.Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель–учитель»

Наставник	Наставляемый	
	молодой специалист	педагог
- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи; - куратор; - педагог, занимающий активную общественную позицию; - педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, со взаимодействием с родителями и другими педагогами.	- Классный руководитель; - педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Документ подписан электронной подписью.

Схема реализации формы наставничества «Учитель–учитель»

Этапы реализации	Способы реализации
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет, Методический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Лекции, беседы, круглые столы - проводится куратором.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные трудности, проблемы адаптации и самостоятельно желающие добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование, использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, творческая деятельность.	Тестирование, проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете школы.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система 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, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества

Документ подписан электронной подписью.
реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".
Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

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.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

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.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.
1.Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

Документ подписан электронной подписью.
2.Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
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 (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

8. Механизмы поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник";
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Завершение программы наставничества

– Организация сбора обратной связи наставляемых, наставников для мониторинга эффективности программы
– Оформление отчётов о результатах внедрения программы наставничества

Документ подписан электронной подписью.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА.
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи:	Подпись верна
Сертификат:	00E62473C822D2E1045A67B2F1000047BA
Владелец:	RU, Ростовская область, сл. Барило-Крепинская, Директор, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОДИОНОВО-НЕСВЕТАЙСКОГО РАЙОНА "БАРИЛО-КРЕПИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА", 03755228764, 613000517686, bkrepschool@yandex.ru, Сергей Александрович, Астапенко, Астапенко Сергей Александрович
Издатель:	Казначейство России, Казначейство России, RU, г. Москва, Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 7710568760, 77 Москва, uc_fk@roskazna.ru
Срок действия:	Действителен с: 21.02.2022 09:37:00 UTC+03 Действителен до: 17.05.2023 09:37:00 UTC+03
Дата и время создания ЭП:	31.08.2022 11:25:33 UTC+03