

Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
«Урюмская средняя общеобразовательная  
школа» Тетюшского муниципального  
района Республики Татарстан  
422389, Республика Татарстан,  
Тетюшский муниципальный район,  
с. Пролей - Каша, ул. Октябрьская, д.22



Татарстан Республикасы Тетеш  
муниципаль районы «Урюм урта гомуми  
белем биру мектебе» бюджет гомуми  
белем биру муниципаль учреждениесе

422389, Республика Татарстан,  
Тетюшский муниципальный район,  
с. Пролей - Каша, ул. Октябрьская, д.22

тел. (84373) 5-43-40, e-mail: [Surum.Tet@tatar.ru](mailto:Surum.Tet@tatar.ru)

ОКПО 54444644, ОГРН 1021606556498, ИНН/КПП 1638003075/163801001

ПРИНЯТО

на педагогическом совете  
протокол от 29.12.2022 № 3

УТВЕРЖДАЮ

Директор И.В. Краснов  
Приказ от 29.12.2022 № 44/1 о/д



## ПОЛОЖЕНИЕ о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в школе

### 1. Общие положения

1.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в школе (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012

№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 23.07.2021 № под-974/21 «О региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Татарстан», Уставом школы.

1.2. Положение определяет цели, задачи, принципы формирования, структуру и субъекты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в школе (далее - целевая модель наставничества), в целях обеспечения реализации мероприятий федерального и регионального проектов «Современная школа» национального проекта «Образование» в части нормативно-правового обеспечения наставнической деятельности, направленной на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации целевой модели наставничества в школе.

1.3. Основные понятия, используемые в Положении:

- методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;
- целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе;
- наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в школе;
- наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт,

- преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;
  - куратор - сотрудник школы, учреждения из числа ее социальных партнеров (образовательных организаций высшего образования; организаций культуры, спорта, дополнительного профессионального образования, промышленных предприятий, иных организаций), который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества;
  - наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется 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 системы наставничества через организацию работы наставнической пары (группы), участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;
  - персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон;
  - субъект научно-методической деятельности - организация (лицо, уполномоченная (ое) выполнять деятельность по повышению квалификации (профессиональной переподготовке) и научно-методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;
  - методическая поддержка педагогических работников - вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей;
  - методическое объединение наставников (комиссия, совет (при его наличии))
  - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников школы в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества;
  - педагогический работник (педагог) - физическое лицо, которое состоит в трудовых отношениях со школой, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;
  - профессиональное сообщество - группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне школы, муниципального образования, расположенного на территории Республики Татарстан;
  - профессиональные дефициты - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности;
  - профессиональные компетенции педагогического работника - совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности;
  - непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников - система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций процессе

освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

- диагностика профессиональных (педагогических) компетенций - комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями;

- дополнительная профессиональная программа - программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки);

индивидуальный образовательный маршрут - персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в форматах формального, неформального и информального образования.

## **I. Цель и задачи, принципы целевой модели наставничества**

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в школе для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых (начинающих) педагогов.

2.2. Задачи целевой модели наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионально статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов самоорганизующихся недирижерных (горизонтальных) инициатив;

- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в школе;

- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

2.3. Целевая модель наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности, на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности предполагает возможность школы выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию целевой модели наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на школьном уровне.

## **II. Структурные компоненты и субъекты целевой модели наставничества**

3.1. Целевая модель наставничества представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в школе персонализированных программ наставничества педагогических

работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

3.2. Структурные компоненты целевой модели наставничества распределяются на два контура: внутренний (уровень школы) и внешний по отношению к ней (региональный уровень). Это инвариантная составляющая модели; то есть неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать целевую модель наставничества школы и отвечающие за успешность ее реализации.

3.3. К региональному уровню целевой модели наставничества относятся ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан» (далее - Институт развития образования) и Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Института психологии и образования федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский (Приволжский федеральный университет)» (далее — ЦНППМ) (по согласованию).

3.4 Институт развития образования осуществляет сопровождение внедрения целевой модели наставничества на региональном уровне по следующим направлениям:

- научно-методическое, учебно-методическое сопровождение дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях»;

- проведение курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;

- выявление, систематизация, отбор и диссеминация новых рациональных эффективных практик наставничества; организация деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном уровне на основе информационно коммуникационных технологий;

- информационно-аналитическое сопровождение целевой модели наставничества на информационном ресурсе для сопровождения наставничества педагогических работников в образовательных организациях «Школы наставничества», включающей единую региональную информационную баз наставников.

3.5 ЦНППМ осуществляет сопровождение внедрения целевой модели наставничества на региональном уровне (по согласованию):

- формирует систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе применением сетевых форм реализации программ;

- реализует дополнительные профессиональные программы (повыше квалификации) для педагогических работников по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях».

3.6. МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района Республики Татарстан» осуществляет:

- внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях;

- тьюторское сопровождение педагогов;

- информационное сопровождение наставничества и ведение муниципальной базы наставников в соответствующем разделе сайта.

Тьютор должен владеть содержанием программ федерального реестра, находящимся в зоне его профессиональной компетентности, в регионе проживания, в образовательных организациях Республики Татарстан, а также в открытом образовательном пространстве,

владеть информацией о «точках роста» региональной системе образования, которые могут стать эффективным ресурсом профессионального развития педагога, об имеющихся стажировочных площадках, ресурсах неформального и информального образования (педагогические сообщества, клубы, конференции, ярмарки инноваций), которые могут быть предложены в дорожной карте в рамках реализации индивидуального образовательного маршрута.

3.7. На уровне школы наставничество организуется на основании приказа директора школы «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в школе».

Ролевые модели внутри формы «учитель - учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей школы и ресурсов наставника.

Форма наставничества «учитель - учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в школе. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в школе: конкурсов, курсов, творческих мастерских, школ молодого учителя, семинаров.

3.8. Директор школы:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества в школе;
- издает локальные акты о внедрении (применении) целевой модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в школе;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения системе наставничества педагогических работников в школе;

- издает приказы о закреплении наставнических пар (групп) с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.9. Куратор реализации целевой модели наставничества в школе (далее - куратор) назначается в зависимости от особенностей работы школы и от количества наставников (наставляемых).

Куратор назначается директором школы из числа заместителей директора по учебной работе. Куратор:

- предлагает директору школы кандидатуры в состав школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

- разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в школе;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов сети «Интернет», официального сайта школы в сети «Интернет», социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных (групповых) персонализированных

программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах, с привлечением наставников из других школ;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с директором школы мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в школе;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в школе, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

### 3.10. Методический совет школы:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов информационно- методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в школе;
- ведет учет сведений о молодых (начинающих) специалистах и категориях наставляемых и их наставниках;
- помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляет по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников);
- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов групп педагогических работников; принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в школе;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- совместно с директором школы, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, в информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) школы и социальных сетях (совместно куратором и системным администратором).

### **III. Этапы внедрения и реализации целевой модели наставничества**

4.1. Внедрение и реализация целевой модели наставничества делится на три этапа: подготовительный, основной и заключительный.

Подготовительный этап - обеспечение нормативного правового оформления внедрения целевой модели наставничества, организационно- методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации целевой модели наставничества.

На этом этапе в школе определяется куратор, отвечающий за реализацию персонализированных программ наставничества.

Принимается Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается представителями администрации школы.

Основной этап внедрения целевой модели наставничества включает определение пар

«наставник - наставляемый», организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

4.2. В школе применяются разнообразные формы наставничества («педагог - педагог»,

«директор - педагог», «работодатель - студент», «педагог вуза/колледжа - молодой педагог школы») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4.3. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должен соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

4.4 Формы наставничества: виртуальное (дистанционное) наставничество дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционно обучения, социальные сети и онлайн- сообщества, тематические интернет-порталы. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник - наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц;

- наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек);

- краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

- реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;

- ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

- скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом, компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом;

- традиционная форма наставничества - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям; опыт, навыки, личностные характеристики;

- «учитель - учитель» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал - учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения»;

- «директор - учитель» - способ реализаций целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «директор - учитель», нацеленной на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

4.5. Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения системы (целевой модели) наставничества, рефлексию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

4.6 Организационно-методическое обеспечение реализации целевой модели наставничества в школе при наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых, предполагает следующие виды деятельности:

- формирование пар (групп) «наставник - наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар (групп);

- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования;

- разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых (начинающих) педагогов);

- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;

- разработка планов участия в межшкольных инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую аналитическую деятельность;

- подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар;

- помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей и различных цифровых ресурсах, в методической литературе;

4.7. Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его

сильных сторон.

4.8. В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения.

4.9. План мероприятий отражает основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно- профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методика и технологии обучения).

4.10. При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

4.11. Информационно-методическое обеспечение целевой модели наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта школы в сети «Интернет»;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
  - организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
  - сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижений педагогических и наставнических практик и опыта.

4.12. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и (или) обоюдному решению;
  - по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и (или) наставляемого).

4.13. По обоюдному согласию наставника и наставляемого педагога возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (плана мероприятий, формы наставничества).

4.14. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте школы в сети «Интернет» создается специальный раздел (рубрика), где размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативная правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в школе.

4.15. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в школе публикуются после их завершения.

#### **IV. Планируемые результаты внедрения и реализации целевой модели наставничества**

Внедрение и реализация целевой модели наставничества способствуют формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников управленческих кадров в части поддержки педагогов.

5.1. В результате внедрения и реализации целевой модели наставничества создается эффективная среда наставничества,

включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых (начинающих) педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение целевой модели наставничества;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

5.2. Результаты реализации персонализированной программы наставничества:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- включенность наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого (менее опытного, сменившего место работы) специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками наставляемыми в ближайшем будущем.

## **V. Заключительные положения**

6.1. Положение принимается педагогическим советом школы, утверждается и вводится в действие приказом директора школы.

6.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по решению педагогического совета школы в случае необходимости, утверждаются и вводятся в действие приказом директора школы и регистрируются в установленном порядке. Положение действует бессрочно, до принятия Положения в новой редакции.

