

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества педагогических работников
в МБОУ «Дмитриевская основная общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Дмитриевская ООШ» (далее - Положение) разработано в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»; распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 1 сентября 2021 года № Р-210 «Об утверждении Методологии Мотивирующего мониторинга деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования» и Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (направлены письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08); постановлением министерства образования Архангельской области от 03 июля 2023 года № 18 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в государственных и муниципальных образовательных организациях Архангельской области», положением «О системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Устьянского муниципального округа, утверждённого приказом от 13 сентября 2023 года №429.

Положение определяет основные понятия, цель, задачи, организацию деятельности, права и обязанности участников системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в образовательной организации, а также оценку результативности и эффективности персонализированной программы наставничества педагогических работников, механизмы мотивации и поощрения наставников с целью внедрения системы наставничества по форме «педагог - педагог» в образовательной организации.

2. Правовую основу наставничества педагогических работников в МБОУ «Дмитриевская ООШ» составляют следующие нормативные правовые акты:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

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

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 апреля 2021 года № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

областной закон от 2 июля 2013 года № 712-41-03 «Об образовании в Архангельской области».

II. Основные понятия

3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

1) наставничество педагогических работников образовательных организаций - вид деятельности педагогических работников образовательных организаций по обеспечению профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей педагогических работников, являющийся составной частью методической работы образовательной организации по совершенствованию профессионального мастерства таких работников, форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

2) форма наставничества - организация работы наставнической пары группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Форма наставничества «педагог - педагог» предполагает взаимодействие педагогических работников образовательной организации по моделям:

«опытный педагог - молодой специалист»;

«лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»;

«педагог-новатор - консервативный педагог»;

«опытный предметник - неопытный предметник»;

3) персонализированная программа наставничества - документ, который включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и поддержку его сильных сторон;

4) наставник (в форме «педагог - педагог») - педагогический работник или представитель администрации, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

5) наставляемый (в форме «педагог - педагог») - педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый профессиональный опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;

6) куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию и развитие практики наставничества;

7) методология наставничества - система подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

8) система (целевая модель) наставничества - комплекс мер, предполагающих совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества;

4. В рамках системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог - педагог» в Устьянском муниципальном округе обеспечивается участие педагогических работников образовательных организаций в формировании и обеспечении функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

III. Цели, задачи системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в МБОУ «Дмитриевская ООШ»

3.1. Основная цель системы наставничества в МБОУ «Дмитриевская СОШ» по форме «педагог - педагог» - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту педагогов, их самореализации и закреплению в профессии.

3.2. Основные задачи:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путём проектирования их индивидуальной профессиональной траектории.

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, муниципальных, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.
- содействовать участию в стратегических партнёрских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях.
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагога в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путём внедрения разнообразных форм наставничества.
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности.
- содействовать выработке навыков профессионального поведения педагога в отношении которых осуществляется наставничество.
- оказывать методическую помощь в обобщении и распространении педагогического опыта работы педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество.

IV. Организация деятельности по внедрению и развитию системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог – педагог» в МБОУ «Дмитриевская ООШ»

7. Система (целевая модель) наставничества по форме «педагог-педагог» имеет ступенчатую структуру управления, включающую региональный, муниципальный уровни и уровень образовательной организации.

8. Координацию деятельности внедрения системы (целевой модели) наставничества в Архангельской области осуществляет министерство образования Архангельской области посредством:

- 1) создания условий для реализации мероприятий по внедрению и развитию системы наставничества по форме «педагог - педагог»;
- 2) развития материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества.

9. Система наставничества на региональном уровне осуществляет государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Архангельский областной институт открытого образования» (далее – Институт).

10. Организация системы наставничества по форме «педагог - педагог» на уровне Архангельской области (региональный уровень) включает:

- 1) формирование системы методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе применением сетевых форм реализации программ, выявления профессиональных дефицитов педагогов;
 - 2) подготовку и реализацию мероприятий, отвечающих задачам, предусмотренным данным Положением;
 - 3) выявление, систематизирование, отбор и распространение рациональных и эффективных практик наставничества;
 - 4) осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников в образовательных организациях как части программ наставничества;
 - 5) отбор кандидатур муниципальных координаторов, курирующих систему наставничества по форме «педагог-педагог»;
 - 6) формирование и ведение базы данных муниципальных координаторов, кураторов наставничества и наставников в образовательных организациях на основании сведений от муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования;
 - 7) мониторинг внедрения системы наставничества по форме «педагог-педагог» в образовательных организациях;
 - 8) обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
 - 9) контроль за соответствием деятельности системы наставничества по форме «педагог - педагог» в Архангельской области целям, предусмотренным настоящим Положением;
 - 10) формирование предложений по повышению эффективности системы наставничества по форме «педагог - педагог» в Архангельской области;
 - 11) деятельность методистов межмуниципальных округов, обеспечивающая реализацию программ наставничества педагогических работников.
11. Управление образования, осуществляющее управление в сфере образования, обеспечивает создание условий для развития практики наставничества посредством назначения ответственного муниципального координатора.
12. Организация наставничества по форме «педагог - педагог» в Устьянском

муниципальном округе включает в себя следующие направления деятельности муниципального координатора:

1) согласование дорожных карт внедрения системы наставничества по форме «педагог - педагог», разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели;

2) контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

3) отбор кандидатур педагогических работников образовательных организаций для формирования регионального электронного банка данных педагогических работников, осуществляющих функции наставника по форме «педагог - педагог» в образовательной организации;

4) развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;

5) привлечение образовательных организаций к реализации программ наставничества;

6) мониторинг внедрения системы наставничества по форме «педагог - педагог» в образовательных организациях и передача информации о лучших практиках на региональный уровень.

13. Организация наставничества по форме «педагог - педагог» на уровне образовательной организации включает:

1) разработку и утверждение локальных актов о внедрении и организации наставничества, в том числе Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

2) разработку и утверждение локальных актов, регламентирующих меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества на региональном уровне;

3) разработку и реализацию мероприятий по внедрению и развитию целевой модели наставничества;

4) осуществление организационного, учебно-методического, материально-технического и инфраструктурного обеспечения системы наставничества по форме «педагог - педагог»;

5) реализацию кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества по форме «педагог - педагог»;

6) назначение куратора внедрения системы наставничества в образовательной организации;

7) подготовку итогового аналитического отчета (не менее 1 раза в календарный год) по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

8) взаимодействие со структурными подразделениями Института, исполнительными органами государственной власти, органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, иными организациями по вопросам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных

совещаний, участие в конференциях, форумах, конкурсах и т.п.);

9) формирование предложений по повышению эффективности системы наставничества по форме «педагог - педагог» в образовательной организации и на муниципальном уровне.

14. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества по форме «педагог - педагог» осуществляет руководитель образовательной организации.

15. В зависимости от условий работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых создаются структуры, либо определяются ответственные лица (методическое объединение, куратор реализации системы наставничества).

16. Стимулирование лучших наставников осуществляется на всех уровнях: региональном, муниципальном, уровне образовательной организации.

V. Права и обязанности участников системы наставничества по форме «педагог – педагог»

17. Права и обязанности наставника:

Права наставника:

привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

знакомиться с установленным порядком с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения плана мероприятий плана персонализированной программы наставничества педагогических работников в установленные сроки.

Обязанности наставника:

руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

готовить отчет наставника о реализации персонализированной программы наставничества совместно с наставляемым;

находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные объединения, психологические службы, районная Школа молодого учителя, районные, окружные, школьные педагогические сообщества, методический (педагогический) совет и пр.).

осуществлять включение
молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;

создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

содействовать укреплению и повышению уровня
престижности преподавательской деятельности, организуя
участие в
мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

рекомендовать участие наставляемого в профессиональных конкурсах различного уровня, оказывать ему информационно-методическую поддержку.

18. Права и обязанности наставляемого:

Права наставляемого:

систематически повышать свой профессиональный уровень;

участвовать в составлении и персонализированной программы наставничества педагогических работников;

обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

Обязанности наставляемого:

изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

готовить отчет наставника о реализации персонализированной программы наставничества совместно с наставником;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности,

полномочия и организацию работы в образовательной организации;

выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

учиться у наставника передовым, инновационным методам форм работы, строить свои взаимоотношения с ним.

19. Права и обязанности куратора реализации программ наставничества:

1) права куратора реализации программ наставничества:

привлекать для оказания помощи наставнику/наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставника/наставляемого;

обращаться с заявлением к руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей куратора реализации программ наставничества.

2) обязанности куратора реализации программ наставничества:

руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и Архангельской области, локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

осуществлять организацию деятельности по наставничеству в образовательной организации с использованием ресурсов различных субъектов регионального сегмента системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

своевременно (не менее одного раза в год) актуализировать информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

организовывать разработку и оформление персонализированных программ наставничества;

рекомендовать участие наставника и (или) наставляемого в профессиональных конкурсах (институциональных, муниципальных, региональных, федеральных), оказывать им информационно-методическую поддержку;

инициировать и организовывать публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.;

осуществлять мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формировать итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества.

VI. Планируемые результаты внедрения и реализации системы наставничества по форме «педагог - педагог»

20. В результате внедрения и реализации системы наставничества по форме «педагог - педагог» будет обеспечено:

- 1) наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программ наставничества по форме «педагог - педагог» на региональном и муниципальном уровнях, в образовательных организациях, в том числе по вопросам мотивации и поощрения наставников;
- 2) увеличение доли педагогических работников, участвующих в программах наставничества по форме «педагог - педагог» (в роли наставника и наставляемого), от общего числа педагогов;
- 3) увеличение доли образовательных организаций, реализующих систему наставничества по форме «педагог - педагог»;
- 4) непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- 5) увеличение численности молодых педагогов, закрепившихся в профессии;
- 6) методическое сопровождение системы наставничества;
- 7) повышение правового и социально-профессионального статуса наставников.

VII. Механизмы мотивации и поощрения наставников

21. С целью повышения правового и социально-профессионального статуса наставников формируются материальные и нематериальные механизмы стимулирования наставников через:

- 1) популяризацию роли наставников через организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников; проведение конкурсов профессионального мастерства наставников; поддержку системы наставничества через средства массовой информации, в социальных сетях или Интернет-изданиях; создание объединения наставников; иные мероприятия.
- 2) представление к государственной награде Российской Федерации -знак отличия «За наставничество»;
- 3) представление ведомственным наградам Министерства просвещения Российской Федерации - нагрудным знакам «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм»;
- 4) поощрение наставников благодарственными письмами, благодарностями, почетными грамотами по результатам участия в профессиональных конкурсах наставников и наставляемых, по результатам деятельности образовательных организаций;
- 5) привлечение наставников в деятельность общественных и коллегиальных органов при министерстве образования Архангельской области, органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, предоставление наставникам возможности принимать

участие в формировании предложений по развитию региональной и муниципальной систем образования;

б) привлечение наставников в качестве экспертов к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях для педагогических работников;

7) рекомендации для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

8) учет результатов наставнической деятельности при проведении аттестации педагогических работников, конкурса на занятие вакантной должности, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

9) материальное (денежное) стимулирование, которое реализуется через право образовательных организаций устанавливать и определять размеры выплат стимулирующего характера работнику за реализацию наставнической деятельности в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области.

VIII. Персонализированная программа наставничества педагогических работников

22. Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательных организациях является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена).

Персонализированная программа наставничества создается для конкретной пары/группы наставника и наставляемых и может быть разработана совместно наставником и наставляемым, либо непосредственно наставником при условии, что наставляемый знакомится с разработанной программой.

23. В разработке персонализированной программы наставничества педагогических работников в образовательной организации могут принимать участие:

- руководитель образовательной организации;
- куратор реализации программ наставничества;
- руководитель районного/школьного методического объединения;
- методист в межмуниципальных округах.

24. Персонализированная программа наставничества включает в себя:

1) пояснительную записку, содержащую описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности и целей взаимодействия наставника и наставляемого(ых);

2) план мероприятий, включающий в себя перечень конкретных мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

25. 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, формат работы (онлайн, очный, смешанный), иные взаимодействия.

26. В плане мероприятий персонализированной программы наставничества (далее - план мероприятий) отражаются конкретные мероприятия по основным направлениям наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации, в том числе:

- нормативно-правовое;
- предметно-профессиональное (содержание образования);
- психолого-педагогическое (ориентированное на обучающихся и их родителей);
- методическое (методики и технологии обучения, воспитания и развития);
- направление ИКТ-компетенций и цифровизации образования;
- внеурочная и воспитательная деятельность;
- здоровьесбережение и охрана труда обучающихся.

План мероприятий содержит предложения по конкретным мерам и формам мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, а также ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

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.

27. Условиями завершения персонализированной программы наставничества педагогических работников в образовательных организациях является:

- 1) завершение плана мероприятий и/или срока действия персонализированной программы наставничества;
- 2) инициатива наставника или наставляемого и/или обоюдное решение (по уважительным причинам);
- 3) инициатива куратора реализации программ наставничества (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

28. Наставник или наставляемый могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

Корректировка персонализированной программы наставничества допускается по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов.

29. Реализация персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях (работас наставником/работа в качестве наставника) может являться частью исполнения мероприятий индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагогического работника.

IX. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации

30. Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников рекомендуется использовать:

1) отчет наставляемого о реализации персонализированной программы наставничества педагогического работника, который может включать в себя:

фиксацию освоения мероприятий плана персонализированной программы наставничества педагогического работника;

самоанализ реализации персонализированной программы наставничества педагогического работника и формулирование полученных результатов;

соотнесение полученных результатов с поставленными целями и задачами;

определение цели и плана работы по дальнейшему профессиональному развитию наставляемого.

2) итоговый аналитический отчет (не менее 1 раза в календарный год) по внедрению системы (целевой модели) наставничества, куратора реализации программ наставничества, который позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества, который может включать в себя:

соотнесение полученных результатов от реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников с поставленными целями и задачами развития технологии наставничества в образовательной организации;

определение задач по дальнейшему развитию системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации (или на муниципальном уровне).

31. При необходимости наставляемый предоставляет наставнику материалы/документы, подтверждающие участие в мероприятиях персонализированной программы наставничества педагогического работника.

Х. Заключительные положения

32. Настоящее Положение утверждается приказом Управления образования.

33. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся соответствующим приказом Управления образования.