|  |
| --- |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОс Учредительным советом,протокол от 30.12.2022 № 2 | УТВЕРЖДЕНО приказом директора от 30.12.2022 № 107-ОД |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе наставничества педагогических работников**

**МАОУ СОШ д.Волок**

1. **Общие положения**

 Настоящее Положение о системе наставничества в МАОУ СОШ д.Волок

 (далее – школа) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

 Методологической основой целевой модели наставничества является понимание наставничества как:

* социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
* элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
* составной части методической работы в школе по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.
	1. В Положении используются следующие понятия:

*Наставник* – педагогический работник, назначаемый приказом директора, 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, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

*Координатор -* ответственный работник, назначаемый приказом директора из числа заместителей для реализации целевой модели наставничества.

*Куратор* – педагогический работник (руководитель методического объединения), отвечающий за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

*Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

*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.

* 1. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:
* принцип *научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
* принцип *системности* и *стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
* принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
* принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
* принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
* принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
* принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
* принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
* принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.
	1. Система наставничества ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», выражающаяся в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.
	2. Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.
	3. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу школы. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор школы.
1. Цель, задачи и формы целевой модели наставничества
	1. *Цель* целевой модели наставничества педагогических работников – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в школе, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.
	2. *Задачи* целевой модели наставничества педагогических работников:
* *содействовать созданию в школе психологически комфортной образовательной среды наставничества*, способствующей раскрытию

личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

* *содействовать развитию горизонтальных связей* в сфере наставничества на региональном, муниципальном, школьном и внешкольном уровнях;
* *способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды* путем внедрения в образовательный процесс разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
* *содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров*, в том числе молодых/начинающих педагогов;
* *обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога*, в отношении которого осуществляется наставничество.
	1. В школе могут применяться разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых.
	2. 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.

*Виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно- коммуникационных технологий, таких, как: видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн - сообщества, тематические интернет - порталы и др. Виртуальное наставничество 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. Наставляемый должен приложить определенные

усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

*Реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а 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. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

*Традиционная форма наставничества* («*один-на-один*») – взаимодействием между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

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

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

1. Условия и ресурсы для внедрения и реализации целевой модели наставничества
	1. Для внедрения и реализации целевой модели наставничества в гимназии создаются *кадровые, организационно-методические, материально- технические, психолого-педагогические условия* и *ресурсы*, способствующие реализации программ наставничества и направленные на поддержку наставничества педагогических работников школы; оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке «дорожной карты»; изучения, обобщения и распространения положительного опыта работы наставников, обмена инновационным опытом в сфере наставничества.

В целях популяризации роста наставника и повышения его статуса

в школе применяются меры *материального (денежного) и нематериального способа стимулирования.*

Наставническая деятельность может быть учтена при выдвижении на занятие вакантной должности, при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно применить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; ведомственные награды Министерства просвещения России–нагрудные знаки «Почетный наставник» и

«Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Министерства просвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

Наставники могут быть представлены к награждению региональными наградами: Знаком Новгородской области «Лучший наставник», Почетной грамотой министерства образования Новгородской области, Благодарностью министра образования Новгородской области.

* 1. Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.
1. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников
	1. Система наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий и ресурсов, необходимых и достаточных для успешной реализации в школе персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие *структурных компонентов* и *механизмов*.
	2. В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в школе входят: директор школы, координатор реализации целевой модели наставничества из числа заместителей руководителя, куратор (руководители методических объединений), наставники и наставляемые.
	3. Координатор целевой модели наставничества разрабатывает и реализует совместно с наставником и наставляемым мероприятия «дорожной карты» внедрения целевой модели; осуществляет персонифицированный учет молодых педагогов, участвующих в программах наставничества; проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества; обеспечивает формирование базы данных программ наставничества и лучших практик; обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.
2. Организация системы наставничества в школе
	1. Наставничество организуется на основании приказа директора, утверждающего Положение о системе наставничества педагогических работников в школе (с приложениями: «Дорожная карта» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества; приказ о закреплении наставнических пар/групп).
	2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора школы.
	3. *Директор школы*:
* осуществляет общее руководство и координацию внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации;
* издает локальные акты школы о внедрении целевой модели наставничества;
* утверждает координатора реализации целевой модели наставничества и кураторов реализации программ наставничества;
* утверждает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в школе;
* издает приказ 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, о социальном партнерстве, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества ит.п.);
* способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников школы;
* применяет механизмы мотивации, предполагающие комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.
	1. *Координатор* целевой модели наставничества:
* осуществляет персонифицированный учет педагогов, участвующих в программах наставничества;
* обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик успешного и эффективного опыта наставнических пар;
* поддерживает наставнические пары в целях популяризации статуса наставника; рекомендовать применение мер материального (денежного) и нематериального способа стимулирования наставников;
* отслеживает реализацию «дорожной карты» по реализации целевой модели наставничества в школе;
* один раз в год актуализирует информацию о наличии в школе педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
* предлагает директору школы для утверждения кандидатуры наставников;
* осуществляет координацию деятельности по наставничеству с представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
* организовывает повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в других образовательных организациях;
* осуществляет мониторинг и оценку результатов внедрения целевой модели наставничества;
* осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в школе.
	1. *Куратор* реализации программ наставничества:
* отчитывается координатору о реализации наставнической работы в методическом объединении (один раз в квартал);
* контролирует реализацию персонализированных программ наставничества (один раз в квартал);
* организовывает совместно с координатором внедрения целевой модели наставничества мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в школе;
* ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
* принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
* совместно с директором школы, координатором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников.
1. Права и обязанности наставника
	1. *Права наставника*:
* привлекает для оказания помощи наставляемому других педагогических работников школы с их согласия;
* знакомится в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получает другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
* обращается с заявлением к директору школы с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
* осуществляет мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.
	1. *Обязанности наставника*:
* руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами гимназии при осуществлении наставнической деятельности;
* находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;
* осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;
* создавать условия для творчества, проектной и исследовательской деятельности, привлекать 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;
* рекомендовать участие наставляемого в профессиональных федеральных, региональных, муниципальных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.
1. Права и обязанности наставляемого
	1. *Права наставляемого*:
* систематически повышать свой профессиональный уровень;
* участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
* обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
* вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников школы;
* обращаться к директору/координатору реализации целевой модели наставничества/ куратору с ходатайством о замене наставника.
	1. Обязанности наставляемого:
* изучить Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 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;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка школы;
* знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в школе;
* 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;
* проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в профессиональной деятельности;
* учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
1. Подбор и формирование пар«наставник–наставляемый». Основные подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый»
	1. Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в школе. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников школы по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.
	2. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:
* профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
* у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.
	1. Сформированные на добровольной основе наставнические пары/группы утверждаются приказом директора школы.
	2. Основные подходы к организации взаимодействия пары

«наставник – наставляемый**»** сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами и обговариваются в самом начале реализации наставнической программы.

* 1. В школе могут быть реализованы различные формы наставничества: *«педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог» и др.*
1. Планируемые результаты внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников и возможные риски
	1. Внедрение и реализация системы наставничества педагогических работников будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана 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 системы наставничества в школе;
* цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
* обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.
	1. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

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

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

− степень включенности наставляемого в проектную, исследовательскую, инновационную деятельность школы;

− качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы педагогического работника на новом месте работы;

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

* 1. При внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников в школе возможны следующие риски :
* отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
* высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
* низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
* низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту.
1. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества
	1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинг 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.

* 1. 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.

Этап 1. *Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества*

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник–наставляемый». Мониторинг помогает выявить как соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения школы, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное

развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, выделяется сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (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; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

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

Этап 2. *Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников*

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно- личностный и профессиональный рост участников программы наставничества. 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».

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на две ключевые цели:1) глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы; 2) анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить: научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, 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. Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика развития гибких навыков участников программы; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы;

удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

1. Завершение персонализированной программы наставничества
	1. 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 уважительным обстоятельствам);
* по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).
	1. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников возможно по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов. Возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).
1. Заключительные положения
	1. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации.