

Положение
о системе наставничества для педагогических работников
в муниципальном общеобразовательном учреждении
«Гимназия № 15 Советского района Волгограда»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества для педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия № 15 Советского района Волгограда» (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества и определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в муниципальном общеобразовательном учреждении «Гимназия №15 Советского района Волгограда» (далее - гимназия).

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в гимназии.

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.

Куратор – сотрудник гимназии или учреждения из числа ее социальных партнеров (другие организации, осуществляющие образовательную деятельность школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия), который отвечает 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.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

принцип научности – применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне гимназии;

принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

принцип обеспечения суверенных прав личности – 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 – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

принцип личной ответственности – 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 – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

принцип равенства – наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.3. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу гимназии. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор гимназии в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в гимназии и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в гимназии – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в гимназии, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

содействовать созданию в гимназии психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников гимназии, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых педагогов;

оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности гимназии, ознакомление с традициями и укладом школьной

жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью; содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В гимназии применяются разнообразные формы и методы наставнической деятельности, что направлено на выполнение основных задач и функций наставника в гимназии. 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. Сочетание различных форм наставничества направлено на обеспечение эффективности данной деятельности в гимназии.

По количеству наставляемых в гимназии используются следующие формы наставничества:

— индивидуальное – предполагает персональное сопровождение наставника с учетом его потребностей;

— групповое – сопровождение одним наставником (или командой) группы наставляемых со схожими потребностями;

— коллективное – предусматривает организацию наставничества с большой группой лиц, обладающих различными потребностями.

По особенностям организации наставничества используется как прямое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с наставляемым не только в рабочее (учебное) время, но и в неформальной обстановке, так и опосредованное – чаще всего реализуемое через советы, рекомендации, с минимальными личными контактами.

По особенностям взаимодействия участников:

— открытое - рассматривается в гимназии как традиционная форма наставничества, связанная с передачей жизненного и профессионального опыта;

скрытое – происходит незаметно для наставляемого.

По используемым технологиям:

традиционное наставничество – предполагает работу с наставником в классическом варианте в процессе осуществления педагогической деятельности или обучения. Традиционная форма наставничества – взаимодействие между более опытным и начинающим работником (педагогом и учащимся, опытным учащимся и менее опытным учеником) в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики.

— **электронное или виртуальное наставничество** – используется обычно как дополнение к традиционному, когда наставник и наставляемые используют средства виртуального общения. Виртуальное 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, 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.

2.4. В гимназии используются разнообразные педагогические модели наставничества для расширения используемого инструментария продуктивного взаимодействия с различными субъектами образовательных отношений («педагог – педагог», «руководитель – педагог», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог гимназии», педагог-ученик, ученик-ученик и др.):

- традиционная (классическая) модель наставничества или «наставничество один на один» (менторинг). Взаимодействие более опытного педагога (обучающегося) и начинающего, приобретающего знания, опыт. Данная модель носит индивидуализированный характер, откликается на возникающие потребности наставляемого.

В гимназии эта модель применяется по отношению к молодым или вновь пришедшим в учреждение педагогам, либо к опытному педагогу, но вступившему в новую должность, осваивающему новый вид деятельности, например исследовательский. Классическое наставничество используется при подготовке обучающихся к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям. Наставниками в данном случае выступают не только педагоги, но и обучающиеся, имеющие значительные достижения в той или иной области, обладающие высокой мотивацией, открытостью, эмпатией, толерантностью, навыками сотрудничества;

- 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. В гимназии эта модель применяется, например, при подготовке к выступлению на защите проекта, проведение мастер-класса, добровольческой акции и др. При необходимости для участия в реализации этой модели могут быть привлечены узкие специалисты, члены общественных организаций, студенты или преподаватели вузов, в том числе родители;

- партнерское наставничество - взаимодействие между участниками образовательных отношений, имеющими одинаковое положение, одинаковый статус: ученик – ученик, родитель – родитель, педагог – педагог. В этой модели каждый участник выступает в качестве наставника в различных видах деятельности. Партнерскому наставничеству способствует проводимая в системе диагностика, выявляющая затруднения субъектов.

- групповое наставничество реализуется в гимназии в процессе работы наставника с группой педагогов или обучающихся, испытывающими схожие затруднения. Групповое наставничество реализуется в виде консультации, мастерских, практических заданий, опытов, профессиональных (образовательных) проб. Определяются темы занятий и составляется специальное расписание. Временной период, на который формируется формируется подобная группа, устанавливается исходя из ее задач: на целый год, полгода или одну четверть. При групповом наставничестве предусматривается совместимость участников, поэтому в ходе этой работы привлекается педагог-психолог не только в период формирования состава, но и на занятия для создания специальной «подстройки» друг к другу. Чтобы нивелировать недостаток личного общения, групповое наставничество в гимназии сочетается с другими формами.

Модель группового наставничества в гимназии для экономии ресурсов наставников: когда все заняты в образовательном процессе и имеет смысл привлекать к работе с молодыми специалистами опытного учителя, или необходимо объясняет, как работать с

ресурсами открытой науки в цифровой среде. В детском коллективе это могут быть занятия опытных лидеров с начинающими (резервом);

- краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. При реализации данной модели с подопечным четко формулируются цели, разбиваются на микроцели, строится дорожная карта по их достижению, определяются сроки и ресурсы. Наставник вступает в действие в момент достижения микроцели своим наставляемым для подведения итогов и планирования следующих шагов. Наставляемому необходимо приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей. Для краткосрочного наставничества требуется высокая самоорганизация и самодисциплина подопечного, что позволяет ему направить собственные усилия на получение результата.

Краткосрочное наставничество используется в гимназии в работе с одаренными, высокомотивированными школьниками, четко знающими то, чего они желают (изготовление модели, выступления на конкурсе или конференции, освоение нового способа решения сложной задачи) или с педагогами при подготовке педагогом исследовательского проекта или открытого урока, выступления в конкурсе профессионального мастерства и др.).

- 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». Главное в этих встречах – не передача знаний, опыта, а воодушевление участников педагогического коллектива энергией, желанием развиваться, вступать во взаимодействие с другими членами коллектива. Модель действует подобно коучингу: работает со скрытым потенциалом подопечного, помогая сформулировать цели личностного роста;

- виртуальное наставничество - в современных условиях распространения интернет-технологий для проведения консультаций используются видео-конференц-связь, онлайн-сервисы, техническая обеспеченность такого вида наставничества играет не последнюю роль. Это дает возможность общаться наставнику и подопечному не только в рамках рабочего времени и пространства гимназии. Еще одним преимуществом виртуального наставничества является то, что наставником может быть человек, находящийся на удаленном расстоянии. Данная модель применима в гимназии по отношению как к педагогам, так и обучающимся и их родителям. Предметом наставничества могут стать самые разные вопросы, волнующие наставляемых;

- 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. Реверсивное наставничество помогает наставляемому не только в ликвидации трудностей, но и наставнику для повышения самооценки и формирования положительного имиджа в гимназии, используется в гимназии в творческих объединениях, спортивных секциях, между педагогами одного методического объединения;

- супервизия - сотрудничество двух (или более) профессионалов для критического анализа своей работы по принципу «Каждый учит каждого»: сторонников отличает заинтересованная позиция субъектов, здоровый скептицизм и критический взгляд на результаты труда, процесса в целом. Результатом супервизии является анализ и оценка выполненного. Используется в гимназии для анализа, подведения итогов, оценки

выполненной работы. Служит эффективным инструментом определения прогресса, выявления проблем и построения перспектив;

- **командное наставничество** - наставляемыми выступает целая команда. С командой может работать один специалист или могут быть привлечены несколько сотрудников. Участники обогащаются не только от наставника, но и друг от друга за счет синергетического эффекта, когда аккумулируются все усилия и результат группы превосходит сумму результатов ее участников. Создаются команды для разработки и реализации инновационных проектов, наставник может быть как внутри команды, так и сторонним специалистом. У обучающихся командное наставничество используется в волонтерстве, добровольческих акциях, социальном проектировании, деятельности ШСК и др. клубов.

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

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора гимназии «О назначении наставников молодым специалистам».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора гимназии.

3.3. Директор гимназии:

осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества для педагогических работников в гимназии;

издает локальные акты гимназии о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в гимназии; утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

утверждает дорожную карту по реализации Положения о системе наставничества для педагогических работников в муниципальном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 15 Советского района Волгограда»;

издает приказ(ы) 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, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);

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

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

назначается директором гимназии из числа заместителей-директора, методистов или методически грамотных педагогов, имеющих высокий уровень профессиональных компетентностей, опыт работы наставником для педагогических работников;

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

предлагает директору гимназии для утверждения состава методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

разрабатывает дорожную карту по реализации Положения о системе наставничества для педагогических работников в муниципальном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 15 Советского района Волгограда»

ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов сети Интернет, официального сайта гимназии/страницы, социальных сетей;

формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

организует совместно с директором гимназии мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в гимназии;

осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в гимназии, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

3.5. Методический совет гимназии:

совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества для педагогических работников в гимназии; ведет учет сведений о молодых специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;

помогает подбирать и закрепляет 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);

разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и 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 реализации персонализированных программ наставничества в гимназии;

участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников; является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации; совместно с директором гимназии, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников; принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) гимназии и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

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

знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество; обращаться с заявлением к куратору и директору гимназии с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

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

находиться во взаимодействии со всеми структурами гимназии, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (методические объединения, социально- психологическая служба, Школа молодого педагога, методический и Педагогический советы);

осуществлять включение молодого 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 педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы);

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

рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

систематически повышать свой профессиональный уровень;

участвовать в составлении 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 гимназии;

обращаться к куратору и директору гимназии с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 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 гимназии; знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в гимназии;

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 работе и учебе;

учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. 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.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора гимназии.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. 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).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

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

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте гимназии

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте гимназии создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие

кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная, муниципальная и локальная нормативно - правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в гимназии.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества для педагогических работников в гимназии публикуются после их завершения.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами гимназии.