



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
Лицей № 40  
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**СОГЛАСОВАНО**

Общим собранием  
работников образовательного учреждения  
Протокол от «27» января 2021 г. № 1

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор ГБОУ Лицей № 40  
Приморского района Санкт-Петербурга  
Н.Г. Милюкова

Приказ от «27» января 2021г. № 24-д



**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

Санкт-Петербург  
2021 г.

## 1. Общие положения.

1.1. Система наставничества - инструмент повышения качества образования, стратегически значимый элемент системы развития человеческих ресурсов, механизм создания эффективных социальных лифтов, один из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Метакомпетенция – это способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

1.2. Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью развития механизмов наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом и привлечением представителей региональных предприятий и организаций к этой деятельности.

1.3. Положение руководствуется документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях";
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях";
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях";
- Национальный проект «Образование» в ФП «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы»
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р).

- Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания,

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-Р);

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

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

- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;

- Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

- Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

1.3. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

1.4. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

1.5. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

1.6. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

## **2. Оформление и содержание структурных элементов программы наставничества в образовательной организации**

2.1. Под программой наставничества следует понимать комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.1. Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, и в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества (п. 4.10.3), определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

2.2. Положение о программе наставничества может включать в себя следующие структурные элементы:

Титульный лист

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества

Раздел 3. Результаты реализации программы наставничества

Раздел 4. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

Раздел 1. Общие положения содержит основные характеристики программы наставничества в образовательной организации. Наставничество как универсальная технология передачи опыта, умений, знаний, навыков может решать различные задачи. Образовательная организация, учитывая свои особенности, определяет на устранение каких «дефицитов» может быть направлена программа наставничества. В этом разделе должны быть раскрыты: цели и задачи, которые образовательная организация собирается решать с помощью программы наставничества; форма (ы) наставничества; здесь указываются причины выбора той или иной формы наставничества в соответствии с целями, задачами, направленными на устранение разных образовательных «дефицитов».

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества В данном разделе закрепляются зоны ответственности (общие и персональные) наставников и наставляемых; права наставников, наставляемых и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний; особенности выбора и назначения наставников; требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе; процедуры отбора и обучения наставников; процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых); процесс закрепления наставнических пар.

Раздел 3. Результаты реализации программы наставничества формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества; формы и условия поощрения наставника; критерии эффективности работы наставника; условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров.

Раздел 4. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, могут быть отнесены: – настоящее Положение; – приказ руководителя образовательной организации и/или представителя организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы о назначении наставников; – план работы наставника; – журнал наставника; – отчеты о деятельности наставника и наставляемого; – анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого; – протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества. – соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний; – согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние

### **3. Наставничество в разных формах**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Лицея. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора Лицея по учебно-воспитательной работе.

3.2. Этапы организации наставничества:

- Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- Формирование базы наставляемых.
- Формирование базы наставников.
- Отбор и обучение наставников.
- Формирование наставнических пар или групп.
- Организация работы наставнических пар или групп.

- Завершение наставничества.

3.3. Формы наставничества: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «учитель – студент».

### **3.3.1. Наставничество в форме «учитель – ученик»**

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### **Наставляемыми могут быть обучающиеся:**

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

#### **Возможные варианты программы наставничества**

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- взаимодействие «учитель – неуспевающий ученик», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом;

- взаимодействие «учитель – пассивный ученик», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.

- взаимодействие «учитель – одаренный ученик», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;

- взаимодействие «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме проектной деятельности, классных часов, внеурочной работе, подготовке к мероприятиям школьного сообщества, проектного волонтерства:

- консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам,

- подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

Проблемы учащегося общеобразовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;

- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;

- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Среди основных проблем ребенка с ОВЗ, решаемых в процессе наставничества можно отметить:

- невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация;
- коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.

### **3.3.2. Наставничество в модели «ученик – ученик»**

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Целевая модель наставничества "ученик-ученик" вводится для формирования мотивации помочь сверстникам в образовательных и адаптационных вопросах, а также как одна из форм взаимопомощи обучающихся в форматах:

#### **Наставляемыми могут быть обучающиеся:**

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

#### **Наставниками могут быть:**

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- мотивированный ученик - ученику, испытывающему учебные дефициты;
- адаптированный ученик - неадаптированному ученику;

- активный ученик - пассивному ученику;
- равный - равному (обмен достижениями).

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

– взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

– взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

– взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» происходит на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

### **3.3.3. Наставничество в форме «учитель-учитель»**

Целью наставничества в форме «учитель – учитель» является определение сущностных характеристик современного воспитательного процесса, диссеминация инновационного опыта, популяризация лучших практик поддержки и раскрытия потенциала обучающихся, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников, оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в Лицее кадрового ядра.

Основными задачами этой формы наставничества являются:

- привитие наставляемым интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;

- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива Лицея и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

#### **Наставляемыми могут быть**

- Молодой специалист - начинающий учитель (стаж работы менее 3 лет), как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений;

- Учитель Лицея, проявивший желание повысить свою профессиональную компетентность в какой –либо области.

- Учитель, переведенный на другую работу, если выполнение им служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- Учитель, нуждающийся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике, определенному предмету).

Возможные вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

– взаимодействие «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– взаимодействие «зажатый – лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– взаимодействие «физик – русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций.

– взаимодействие «современный – опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

– взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

#### **Наставниками могут быть:**

- опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания (стаж работы более 5 лет).

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника с наставляемыми по развитию необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Кандидатуры наставников рассматриваются на совещании при директоре.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора Лицея с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к наставляемому на срок не менее одного года.

Замена наставника производится приказом директора Лицея в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

#### **Обязанности наставника:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- знакомить молодого специалиста со Лицеом, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в Лицее, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **Права Наставника:**

- запрашивать рабочие отчеты у Наставляемого лица, как в устной, так и в письменной форме;

- требовать выполнения Наставляемым лицом предусмотренных настоящим Положением обязанностей;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью Наставляемого лица;

- вносить предложения о применении к Наставляемому лицу мер поощрения и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, связанными с наставничеством и требующими решения руководителя ОО или Куратора.

#### **- Обязанности Наставляемого лица:**

- изучать нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность образовательной организации, локальные акты, определяющие его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять индивидуальный план в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у Наставника передовым методам и формам работы, стремиться выстраивать правильные взаимоотношения с педагогическим коллективом;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; отчитываться о проделанной работе Наставнику в установленные сроки.

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

- **Права молодого специалиста.** Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации Лицея предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- повышать квалификацию удобным для себя способом;

- в индивидуальном порядке обращаться к Наставнику по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

- посещать внешние организации по вопросам, связанными с педагогической деятельностью.

- Руководство работой наставника. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебной работе. Заместитель директора по УР обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям Лицея, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;

- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;

- определить меры поощрения наставников.

- **Результатом реализации программы по наставничеству** является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Показателями оценки эффективности работы

Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле. Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

**- Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:**

повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации); качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), с которыми работает Наставляемое лицо;

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

**- Документы, регламентирующие наставничество.** К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора Лицея об организации наставничества;
- планы работы педагогического совета и методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;