

ОБРАЗЕЦ

Рассмотрено
Педагогическим Советом Учреждения
« ____ » _____ 2026г.

Утверждаю
Директор ОО
_____(Ф.И.О.)
Приказ № _____
от « ____ » _____ 2026 г.

Положение о реализации Региональной системы наставничества педагогических работников и обучающихся в (название образовательной организации)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о реализации Региональной системы наставничества педагогических работников и обучающихся (далее – Положение) (название образовательной организации) (далее – Организация) разработано в соответствии со следующими федеральными и региональными нормативными правовыми актами:

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (ст. 10);

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодёжи от 14. 05. 2010 г. протокол № 45;

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 25.12. 2019 г. N P-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 25.12. 2019 г. N P-145);

Письмо Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 и профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021г. года «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

Распоряжение Правительства Российской Федерации № от17 08.2024 г. № 22330р «Стратегия реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года»;

Указ Президента Российской Федерации № от 01.04. 2025 г. № 197 «О дне наставника»;

Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года. Утв. распоряжением Правительства РФ от 21.05.2025 г. № 1264-р

Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 24.06.2026 № 961 «Об утверждении Положения о Региональной системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики»;

Устав Организации.

1.2. Положение определяет цель, задачи, структуру, содержание и порядок функционирования системы наставничества посредством реализации программы наставничества в формах «Педагог – педагог», «руководитель-педагог» «обучающийся-обучающийся» «студент-обучающийся» и др. (необходимо выбрать какие формы реализуются в Вашей Организации).

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Региональная система наставничества- комплекс условий, ресурсов и процессов, необходимых для раскрытия личностного и профессионального потенциала наставника и наставляемого на основе традиционных российских ценностей путем создания эффективной системы методического сопровождения программ наставничества в Организациях.

Форма наставничества – способ реализации региональной системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельностью ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставников и наставляемых в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личностные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свой профессиональные и личностные дефициты.

Наставник – участник программы наставничества, носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата по одному или нескольким направлениям педагогической деятельности, готовый поделиться своими педагогическими находками и решениями, обладающий навыками и компетенциями, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор системы наставничества – сотрудник Организации, который отвечает за создание и функционирование системы наставничества в Организации (далее – куратор).

Критерий – признак, на основании которого производится оценка эффективности системы наставничества.

Методическое объединение (совет наставников Организации) – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе наставников Организации в целях осуществления оперативного руководства методической деятельностью по реализации региональной системы наставничества.

Мониторинг – система сбора, обработки, хранения, анализа и использования информации о реализации Региональной системы наставничества в Организации.

Персонализированная программа наставничества – документ, определяющий содержание наставнической деятельности в отношении конкретного наставляемого, включающий описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных дефицитов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.4 Основными принципами реализации Региональной системы наставничества в Организации являются:

для педагогических и руководящих работников

принцип научности – предполагает применение научно обоснованных методик и технологий в процессе реализации региональной системы наставничества в Организации;

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 региональной системы наставничества в Организации законодательству Российской Федерации, региональной нормативной правовой базе;

принцип обеспечения суверенных прав личности – предполагает приоритет интересов личности и личностного развития участников 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 содержания и форм 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, традиционным российским духовно-нравственным ценностям;

принцип личной ответственности – предполагает ответственное отношение всех субъектов

наставнической деятельности: куратора, наставника, наставляемого и пр. – 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.

для обучающихся

принцип возрастной близости и понятного языка – наставник говорит на одном языке с наставляемым, используя знакомые примеры и контексты, что ускоряет понимание и снижает страх;

принцип лидерства через пример, а не власть – не контролировать, а показывать: «я делал так, вот что помогло, вот где спотыкался»;

принцип ротации ролей и смены позиций – полезно периодически менять роли: сегодня один объясняет, завтра-другой;

принцип прозрачности критериев успеха – цели и критерии должны быть простыми и измеримыми.

1.4. Участие в реализации Региональной системы наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу Организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель Организации в исключительных случаях, при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в Организации и замены их отсутствия.

2. Локальные нормативные акты Образовательной организации, регулирующие реализацию Региональной системы наставничества.

2.1 Распорядительный акт Организации о реализации наставничества, включающий:

- основания для реализации Региональной системы наставничества
- сроки реализации Региональной системы наставничества в Организации;
- назначение ответственных за реализацию региональной системы наставничества с описанием обязанностей.

- письменное согласие педагогического работника на работу наставником.

- письменное согласие наставляемого (законного представителя наставляемого).

2.2 Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору педагогического работника, предусматривающий доплату за наставническую деятельность с указанием содержания, сроков и форм выполнения работы.

2.3 Приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических и руководящих работников в Организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества в Организации, дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических и руководящих работников).

2.4 Приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества обучающихся в Организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества обучающихся в Организации, дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества обучающихся в Организации).

2.5 Приказы о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на выполнение дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью (обновляется ежегодно).

2.6 Приказ об утверждении персонализированных программ наставничества для педагогических работников (обновляется ежегодно).

2.7 Оформление письменного соглашения о сетевом наставничестве в случае необходимости.

3. Цель, задачи системы наставничества, ожидаемые результаты её функционирования. Формы наставничества

3.1 **Цель** системы наставничества в Организации:

– максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной

личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников, обучающихся, молодых специалистов.

- развитие личности наставляемого, формирование у него трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, передача знаний, умений, навыков, формирование у наставляемого позитивного отношения и приверженности традиционным ценностям многонационального российского народа.

3.2 Задачи системы наставничества: (определите те задачи, которые важны для вашей Организации)

- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в реализации системы наставничества;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников;
- создание условий для самоопределения и социализации наставляемого на основе традиционных российских духовно- нравственных ценностей, формирование гармоничной, развитой личности;
- выявление и актуализация у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности;
- непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности;
- создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого; повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворенности своей деятельностью, повышение качества образования;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение развития системы наставничества;
- осуществление персонифицированного учета Обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в системе наставничества
- содействовать созданию в Организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путём проектирования их индивидуальной траектории профессионального развития;
- содействовать участию в стратегических партнёрских 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 путём внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации молодого/начинающего педагога к условиям осуществления педагогической деятельности в Организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- ускорять процесс профессионального становления и развития наставляемого педагога, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные на него функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения наставляемых педагогов, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

3.3. Результатами функционирования системы наставничества являются:

В отношении наставляемых педагогов и руководящих работников:

- высокий уровень включённости наставляемых педагогов в педагогическую работу, общественную и культурную жизнь Организации;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности наставляемых педагогов, связанное с развитием профессиональных педагогических компетенций;
- отсутствие или сокращение числа конфликтов наставляемых педагогов с ученическим и родительским сообществами;

- наличие документально подтверждённых профессиональных достижений наставляемого педагога (статьи, исследования, проекты, описания методических практик, участие и в профессиональных конкурсах и др.);

В отношении педагогов-наставников:

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов-наставников, связанное с развитием профессиональных педагогических компетенций: анализа, обобщения и презентации собственного педагогического опыта, методических и коммуникативных компетенций;

- наличие документально подтверждённых профессиональных достижений педагога-наставника (статьи, исследования, проекты, описания наставнических практик, участие и в профессиональных конкурсах наставников и др.);

- повышение уровня удовлетворённости педагогов-наставников собственной работой и улучшение их психоэмоционального состояния.

В отношении образовательной организации:

- рост/сохранение числа молодых/начинающих специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в системе образования или в Организации;

- положительное влияние на уровень профессионального мастерства и психологический климат в педагогическом коллективе, развитие продуктивных межличностных отношений, сотрудничества и кооперации в решении общих профессиональных задач и проблем;

В отношении обучающихся:

- стабильно высокие образовательные результаты или их положительная динамика в учебных коллективах (классах, группах);

- сформированность традиционных российских духовно-нравственных ценностей у наставляемых.

3.4 Формы и виды наставничества

В Организации реализуются различные формы наставничества по отношению к наставляемому или группе наставляемых (**Определите какие конкретно формы будут в вашей Организации**): «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог», «обучающийся-обучающийся», «педагог-обучающийся» и др. Выбор той или иной формы наставничества осуществляется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся у наставляемых, а также его профессиональных запросов и возможностей Организации для их удовлетворения.

В Образовательной организации применяются различные по формату взаимодействия виды, формы и направления наставничества:

Виртуальное (дистанционное) наставничество

Наставничество в группе (от двух и более человек).

Краткосрочное, или целеполагающее наставничество

Реверсивное наставничество

Ситуационное наставничество

Скоростное наставничество

Традиционное наставничество («один-на-один»)

Форма наставничества «педагог-педагог».

Сетевоенаставничество

Реверсивное наставничество

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог».

Форма наставничества «обучающийся-обучающийся» и др.

Индивидуальная форма

Коллективная форма.

Различные виды наставничества используются как самостоятельно, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4. Организация системы наставничества

4.1 Наставничество в форме «педагог – педагог», «студент-обучающийся», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог, «обучающийся-обучающийся», «педагог-обучающийся» и др., осуществляется в Организации в отношении:

выпускников образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования, впервые принятых по основному месту работы в Организацию;

работников, впервые приступивших к исполнению педагогической должности в Организации как нового для них вида профессиональной деятельности;

молодых/начинающих педагогов со стажем от 1 до 3-х лет;

педагогов, имеющих стаж работы более 3-х лет, но ориентированных на дальнейшее профессиональное развитие;

педагогов, имеющих стаж работы более 3-х лет, но нуждающихся в повышении качества и эффективности профессиональной деятельности (далее – наставляемые).

обучающихся в возрасте от 10 лет.

a. Наставничество организуется на основании приказа руководителя Организации.

b. Наставник назначается с его письменного согласия приказом руководителя Организации сроком на один учебный год.

c. За выполнение педагогическим работником функций наставника ему устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда Организации на основании ее локальных нормативных актов.

d. Замена наставника в течение учебного года может производиться на основании служебной записки самого наставника либо куратора реализации системы наставничества в следующих случаях: при увольнении педагогического работника, выполняющего функции наставника, с основного места работы;

при переводе педагогического работника, выполняющего функции наставника, на иную должность;

по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества в отношении наставляемых, в том числе: низкое качество исполнения или неисполнение наставником возложенных на него обязанностей, привлечение наставника к дисциплинарной ответственности, отсутствие наставника на рабочем месте в течение более одного месяца в связи с его нахождением в ежегодном оплачиваемом или творческом отпуске или с его временной нетрудоспособностью.

e. Для размещения информации о реализации системы наставничества на официальном сайте Организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых (Приложение 2, 3), лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников и др.

5. Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет руководитель Организации.

5.1 Руководитель Организации:

- издаёт локальные акты Организации о внедрении (применении) региональной системы наставничества;

- утверждает куратора реализации региональной системы наставничества из числа заместителей руководителя Организации или из числа других педагогических работников, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их списочный состав;

- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о региональной

системе наставничества в Организации;

- 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 партнёрстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

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

5.2 Куратор реализации региональной системы наставничества в Организации:

Назначается руководителем Организации из числа заместителей руководителя либо других педагогических работников:

Организует ежегодно сбор персонализированных данных наставников, актуализирует информацию о наличии в Организации педагогов и обучающихся, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

Проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);

Участствует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

Иницирует разработку персонализированных программ наставничества;

Проводит мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, составляет информационную справку по итогам мониторинга;

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

Обеспечивает информационное наполнение и поддержку рубрики (страницы) «Наставничество на официальном сайте Организации»;

Содействует в популяризации системы наставничества педагогических работников и обучающихся;

Выявляет эффективные практики наставничества педагогов и обучающихся.

Реализует систему наставничества как персонализированную часть общей методической работы Организации;

Создает методическое объединение (совет) наставников;

Иницирует процедуру присвоения педагогам квалификационной категории «педагог-наставник»;

Ведёт учёт сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определённым вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

5.3 Методическое объединение наставников (совет наставников):

совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и иных документов, информационно-методического сопровождения в сфере наставничества в Организации;

участвует в разработке и реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся (по необходимости);

содействует куратору в подборе и закреплении наставнических пар/групп по возникающим вопросам;

анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений наставляемых и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям и т.д.;

осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в Организации;

является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций

и функций медиации;
принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) Организации и социальных сетях (совместно с куратором)

6. Механизм реализации системы наставничества в Организации

6.1 Содержание наставнической деятельности определяется на основании результатов самодиагностики наставляемыми профессиональных компетенций, необходимых для успешного выполнения ими должностных обязанностей, а также внешней диагностики со стороны администрации Организации и наставника в соответствии с «Методикой диагностики профессиональных компетенций педагога» (Приложение 4).

Самодиагностика и внешний контроль проводятся в течение месяца, в конце предыдущего или начале текущего учебного года.

6.2 Направление наставнической деятельности является основой для формирования персонализированной программы наставничества. Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон

6.3 В Организации реализуются несколько видов персонализированных программ наставничества:

1 – программа адаптации молодого / начинающего педагога к профессиональной деятельности – в отношении педагогов, впервые приступивших к педагогической деятельности (Приложение 5);

2 – программа профессионального развития педагога – в отношении молодых/начинающих педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности от 1 до 3-х лет, а также педагогов, имеющих стаж работы более 3-х лет, но ориентированных на дальнейшее профессиональное развитие либо нуждающихся в повышении качества и эффективности профессиональной деятельности (Приложение 6);

3 – краткосрочные программы наставничества, связанные с подготовкой педагогического работника к аттестации, к профессиональному конкурсу муниципального, регионального, федерального уровней, к участию в иных значимых для педагогического работника процедурах и мероприятиях, с обобщением и публикацией эффективного педагогического опыта, подготовка и др.

4 – программы наставничества «обучающийся – обучающийся», «педагог -обучающийся» и т.д., связанные с устранением затруднений в учебной деятельности, воспитании традиционных российских духовно-нравственных ценностей, подготовки к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.

6.4 Деятельность наставника осуществляется посредством различных форм взаимодействия с наставляемым:

индивидуальная работа наставника с наставляемым;

совместная работа с наставляемым;

коллективное наставничество;

самостоятельная работа наставляемого по заданиям наставника и т.д.

6.5 Показателями эффективности работы наставника является успешное выполнение наставником совместно с наставляемым персонализированной программы наставничества, обеспечивающей устранение профессиональных дефицитов, и положительная динамика результатов педагогической деятельности наставляемого педагога, повышение качества образования и воспитания обучающихся. Оценка успешности деятельности наставника производится в соответствии с критериями оценки наставнической деятельности (Приложение 7).

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

6.7 Практика наставничества, признанная эффективной согласно утверждённым критериям, подлежит обобщению, описанию и публикации на сайте Организации, а также представляется для публикации в периодических педагогических изданиях муниципального, регионального и

федерального уровня.

7. Задачи, права и обязанности наставника и наставляемых

7.1 Задачи наставника:

- способствовать формированию у наставляемого потребности заниматься анализом образовательно-воспитательного процесса и результатов своей профессиональной деятельности, качества образования и воспитания учащихся;
- развивать интерес к технологии проектирования и организации результативного образовательного и воспитательного процесса, результатов учебной деятельности и сформированности традиционных российских духовно-нравственных ценностей;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта и инновационных технологий и практического опыта в своей профессиональной и учебной деятельности;
- прививать наставляемому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Организации;
- ускорить процесс профессионального становления наставляемого педагога;
- содействовать формированию педагогического сообщества Организации.

7.2 Наставник обязан:

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

разрабатывать персонализированную программу наставничества – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы, в соответствии с которой осуществлять помощь и поддержку, давать наставляемому конкретные задания с определённым сроком их выполнения;

оказывать методическую и практическую помощь наставляемому в процессе реализации персонализированной программы наставничества, осуществлять мониторинг его деятельности, своевременно выявлять допущенные ошибки и недостатки в работе, принимать меры к их устранению;

в конце учебного года по результатам наставничества представлять куратору реализации программ наставничества Организации отзыв о выполнении наставляемым мероприятий, о деловых качествах наставляемого и его готовности к эффективному самостоятельному выполнению заданий;

привлекать молодых/начинающих педагогов к участию в общественной жизни педагогического коллектива и профессиональных объединений (школьных методических объединений, творческих, проектных групп и др.), формировать у него ответственное отношение к служебной деятельности;

рекомендовать участие наставляемого в профессиональных муниципальных, региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение в процессе подготовки к ним;

7.3 Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- привлекать других специалистов для формирования и совершенствования компетенций наставляемого;
- направлять руководителю Организации служебную записку по вопросу сложения с него обязанностей наставника в отношении наставляемого в случае регулярного неисполнения последним мероприятий персонализированной программы наставничества.

7.4 Задачи наставляемого:

- самодиагностика профессиональных затруднений и дефицитов;
- участие в разработке и реализации под руководством наставника персонализированной программы наставничества;
- текущая и итоговая рефлексия результатов реализации персонализированной программы наставничества.

7.5 Наставляемый обязан:

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Организации;

реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

повышать уровень знаний, навыков и умений, необходимых для выполнения его обязанностей;
устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учёбе;
учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы;

7.6 Наставляемый имеет право:

систематически повышать свой профессиональный уровень;

участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;

пользоваться имеющейся в Организации нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией, оборудованием;

обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с исполнением должностных и учебных обязанностей, профессиональной деятельностью, в соответствии с направлением наставнической деятельности, определённом в персонализированной программе наставничества.

8. Заключительные положения

а. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем Организации и действует бессрочно.

б. 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 Организации.