

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Образовательный технический центр»**

Согласовано на Совете
обучающихся
МБОУДО «ОТЦ»
протокол № 1 от 24.01 2022 г.

Рассмотрено на заседании
педагогического совета
МБОУДО «ОТЦ»
протокол № 1 от 19.01 2022 г.

Согласовано на Совете родителей
МБОУДО «ОТЦ»
протокол № 1 от 26.01 2022 г.

«Утверждаю»
Директор МБОУДО «ОТЦ»
 Е.И. Зайцева
приказ № 11-09 от 27.01 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества в Муниципальном бюджетном
образовательном учреждении дополнительного образования
«Образовательный технический центр»

2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества (далее – Положение) в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Образовательный технический центр» (далее – МБОУДО «ОТЦ») определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;

- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении 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»;

- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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").

1.3. Наставничество представляет собой форму передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

1.4. Основными принципами системы наставничества являются:

1) принцип *научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;

2) принцип *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

3) принцип *стратегической целостности* определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

4) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

5) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

6) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

7) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

8) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

9) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

10) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми и имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

2. Цель и задачи системы наставничества.

2.1. *Цель* системы наставничества в МБОУДО «ОТЦ» – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в учреждении.

2.2. *Задачи* системы наставничества:

- оказание помощи работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей;
- адаптация в коллективе;
- воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда;
- улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, и иных сферах;
- улучшение психологического климата в образовательной организации.

3. Организация системы наставничества.

3.1. В МБОУДО «ОТЦ» возможна реализация таких форм наставничества как:

- «педагог – педагог»;
- «обучающийся-обучающийся»;
- «педагог-обучающийся».

3.2. **Форма наставничества «педагог – педагог»** предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

3.2.1. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации,

позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.2.2. Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного и воспитательного процессов;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического).

3.2.3. Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- развитие профессиональных компетенций,
- стимулирование наставляемого и создание условий для комфортного становления, и развития внутри организации и профессии.

3.2.4. Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа сотрудников, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.2.5. Портрет участников.

Наставник.

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (участник и победитель различных профессиональных конкурсов, автор методических материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного и воспитательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах

образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

3.2.6. Варианты взаимодействия:

- «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; оказывает методическую поддержку по конкретному вопросу (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.);
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время проведения занятия»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, что более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

3.2.7. Форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, серия семинаров, разработка методического пособия.

Формы взаимодействия с наставляемым:

- систематическое посещение наставником занятий, мероприятий молодого педагога и обсуждение его достижений и путей совершенствования,
- беседы с методистом, психологом,
- посещение мастер-классов и открытых занятий, мероприятий опытных педагогов,
- проведение и участие в ярмарках педагогических идей, деловых играх, мастер-классах, тренингах,
- посещение открытых муниципальных, региональных, всероссийских мероприятий;
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

3.3. Форма наставничества «обучающийся – обучающийся».

Предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне освоения дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

3.3.1. Цель такой формы наставничества: раскрытие потенциала каждого

наставляемого.

3.3.2. Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- помощь в улучшении образовательных, творческих результатов;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри учреждения;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся.

3.3.3. Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, статус МБОУДО «ОТЦ», лояльность обучающихся;
- наставляемые получают необходимый стимул к культурному, эмоциональному, интеллектуальному, физическому самосовершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

3.3.4. Оцениваемые результаты:

- повышение уровня освоения программ;
- улучшение психоэмоционального фона внутри коллектива и МБОУДО «ОТЦ»;
- активное участие наставляемых в мероприятиях центра;
- количественный и качественный рост успешно реализованных проектов.

3.3.5. Портрет участников.

Наставник.

Активный обучающийся, который находится на более высоком уровне освоения дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, обладает организаторскими и лидерскими качествами, участник и (или) победитель конкурсов различного уровня, принимающий активное участие в жизни центра (конкурсы, воспитательные мероприятия), возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.

Наставляемый.

Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкого уровня освоения программы по отношению к наставнику, имеющий проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни центра, отстраненный от коллектива.

Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным видом деятельности, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации проектов.

3.3.6. Варианты взаимодействия:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

3.3.7. Формы взаимодействия:

- личная беседа;
- консультации;
- проектная деятельность;
- волонтерство;
- подготовка к конкурсам;
- подготовка к воспитательным мероприятиям;
- деловая игра;
- тренинг;
- мозговой штурм.

3.4. Форма наставничества «педагог – обучающийся».

3.4.1. Цель: раскрытие потенциала каждого наставляемого.

3.4.2. Задачи:

- формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
- помощь в реализации лидерского потенциала;
- помощь в улучшении образовательных, творческих результатов;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри учреждения;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся.

3.4.3. Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУДО «ОТЦ», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус учреждения, лояльность обучающихся.

3.4.4. Портрет участников.

Наставник.

Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и

коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги дополнительного образования. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый.

Активный. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, участник и (или) победитель конкурсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни центра, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

Пассивный.

Демонстрирует низкую мотивацию к освоению программ и саморазвитию, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни центра, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

3.4.5. Варианты взаимодействия;

- «Педагог–пассивный обучающийся»
- «Педагог–одаренный ребенок»
- «Педагог–ребенок с ограниченными возможностями здоровья/ребенок-инвалид».

3.5. Наставничество устанавливается продолжительностью от 3-х месяцев до 1 года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.6. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать 3-х.

3.7. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.8. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом организации.

3.9. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или если это обучающийся в другое творческое объединение;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

3.10. Срок наставничества, определенный приказом организации может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.11. Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет персонализированную программу наставничества (далее - программа).

3.12. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, знакомится с программой.

3.13. В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении программы лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество.

3.14. В течение 10 дней по завершении наставничества, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, составляет отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

3.15. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей;
- применение лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, рациональных и безопасных приемов и методов труда;
- освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять

полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;

- положительная мотивация к профессиональной, учебной и иным родам деятельности и профессиональному и личностному развитию;
- самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

3.16. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:

- материальное поощрение на основании Положения об оплате труда сотрудников.
- объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации,
- внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;
- внесение предложения о назначении на вышестоящую должность.

Для мотивации и поощрения наставников можно использовать механизмы:

проведения мероприятий по популяризации роли наставника, организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне учреждения,

выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях,

проведение в учреждении конкурса профессионального мастерства по наставничеству,

создание на официальном сайте организации рубрики "Наставничество", доска почета «Лучшие наставники»,

награждение грамотами "Лучший наставник",

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений.

3.17. За ненадлежащее исполнение обязанностей наставник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

4. Руководство наставничеством

4.1. Директор МБОУДО «ОТЦ»:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества в МБОУДО «ОТЦ»;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в МБОУДО «ОТЦ»;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации

Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУДО «ОТЦ»;

- 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 и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества

педагогических работников.

4.2. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем МБОУДО «ОТЦ» из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава наставников (при необходимости его создания);
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУДО «ОТЦ»;
- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными;
- 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 руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в МБОУДО «ОТЦ»;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в МБОУДО «ОТЦ», 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.

4.3. Методист:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в МБОУДО «ОТЦ»;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих 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, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- 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 и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- выполняет консультационные, согласовательные функции и функции медиации;
- совместно с руководителем образовательной организации, 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 образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором).

5. Права и обязанности наставника

5.1. Права наставника:

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела лица или получать информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с осуществлением данного рода деятельности;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в

общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- привлекать лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, к участию в общественной жизни коллектива организации;
- воспитывать у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу;
- не реже 1 раза в месяц докладывать куратору и руководителю о результатах, достигнутых в процессе осуществления наставничества;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

6. Права и обязанности наставляемого.

6.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной и образовательной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

6.2. Обязанности наставляемого:

- знать 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;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией,

основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению обязанностей;

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

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и обучении;

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

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

7.1. 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.

7.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

8. Завершение персонализированной программы наставничества.

8.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

8.2. 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).

9. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте МБОУДО «ОТЦ»

9.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте МБОУДО «ОТЦ» 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 и локальная нормативно - правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

9.2. Результаты персонализированных программ наставничества в образовательной организации публикуются после их завершения.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

10.2. 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 образовательной организации.