



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ЧЕРНИГОВСКОГО РАЙОНА**

П Р И К А З

25.10.2022 г.

с. Черниговка

№ 220 - а

Об утверждении положения о реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Черниговского района на 2022-2027 годы

В целях реализации мероприятий, направленных на внедрение методологии (целевой модели) наставничества в образовательных учреждениях Черниговского района и во исполнение приказа Министерства образования Приморского края от 23.07.2020 № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение о целевой модели наставничества в образовательных учреждениях Черниговского района на 2022-2027 года (приложение);

2. Назначить муниципальным куратором целевой модели наставничества учителя русского языка и литературы муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 с.

Черниговка Черниговского района Романцову С.Е.

3. Методическому кабинету МКУ «ИМЦ СО»:

3.1. обеспечить методическое сопровождение реализации целевой модели наставничества на 2022-2027 годы;

3.2. провести проверку сайтов образовательных организаций на наличие документов по реализации целевой модели наставничества в срок до 11.11. 2022 года.

4. Руководителям образовательных организаций:

4.1. назначить куратора реализации целевой модели наставничества;

4.2. обеспечить разработку локальных актов о реализации целевой модели наставничества в срок до 07.11. 2022 года

4.3. разместить на официальных сайтах образовательных организаций необходимую информацию по целевой модели наставничества в срок до 07.11. 2022 года.

5. Методисту по учебно-воспитательной работе Волошиной А.С. разместить настоящий приказ на официальном сайте управления образования.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Врио заместителя Главы
Администрации Черниговского района,
начальник управления образования



Е.Н. Брыкалова

ПОЛОЖЕНИЕ
О РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ
ЧЕРНИГОВСКОГО РАЙОНА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Черниговского района (далее - Целевая модель наставничества) разработана на основе методических рекомендации по внедрению региональной методологии наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Приморском крае, в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

1.2. Целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных учреждений Черниговского района, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - образовательные учреждения).

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

Куратор - сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Методическое объединение/совет наставников образовательного учреждения - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной

основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.4. Структура Целевой модели наставничества включает:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;
- формы наставничества в образовательных учреждениях;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных учреждениях;
- структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.5. Срок действия Положения по реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Черниговского района: 2022-2027 гг.

1.6. Нормативное обеспечение Целевой модели наставничества в образовательных учреждениях:

Процесс наставничества в образовательных учреждениях регулируется следующими нормативными документами:

- распорядительным актом образовательного учреждения о внедрении Целевой модели наставничества,
- письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества;

- дополнительным соглашением к трудовому договору наставника;
- приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательном учреждении»;
- приказом (ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

1.6.1.. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой

модели наставничества на уровне учреждения, включающий:

- основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательном учреждении;
- сроки внедрения Целевой модели наставничества в образовательном учреждении;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в образовательном учреждении с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, ШМО);
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации.

1.6.2. Письменное согласие наставника на работу наставником.

1.6.3. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

1.6.4. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.

1.6.5. Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательном учреждении (с приложениями: Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении, План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательном учреждении).

1.6.6. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

1.7. Структура управления целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Находкинского городского округа:

1.7.1. Управление Целевой моделью наставничества осуществляется:

- управлением образования администрации Черниговского района ;
- образовательными учреждениями Черниговского района, осуществляющими реализацию положения о наставничестве;

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ О РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Цель Положения о реализации целевой модели наставничества: создание условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Черниговского района.

2.2. Задачи внедрения Положения:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в муниципалитете; выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

III. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

3.1. Формы наставничества в образовательных учреждениях могут применяться по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - ученик», «ученик - ученик» и другие. Применение форм

наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

3.1.1. Форма наставничества «педагог - педагог» применяется во всех образовательных учреждениях. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения. В такой форме наставничества, как «педагог - педагог», возможны следующие модели взаимодействия: «опытный педагог - молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др):

1) «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

2) «педагог-новатор - консервативный педагог». В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым - выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики.

3) «опытный предметник - неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к

написанию статей в научно- методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

3.1.2. Форма наставничества «руководитель образовательной организации - педагог» применима во всех образовательных учреждениях. В отдельных случаях руководитель образовательного учреждения может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог - педагог».

3.1.3. Форма наставничества «работодатель - ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя муниципального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся. Задачи внедрения формы наставничества «работодатель - ученик»:

— раскрытие и оценка своего личного и профессионального потенциала; повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков;

— приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии. Вариации ролевых моделей формы наставничества «работодатель - ученик»:

— «активный профессионал - равнодушный потребитель» (мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков; стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории);

— «коллега - молодой коллега» (совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора);

- «работодатель - будущий сотрудник» (профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства).

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, реализация волонтерских проектов и т.д.

3.1.4. Форма наставничества «ученик - ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одного образовательного учреждения, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого. Форма наставничества «ученик - ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Задачи реализации формы наставничества «ученик - ученик»: помощь в проявлении лидерского потенциала;

- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик»:

- «успевающий - неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);
- «лидер - пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- «равный - равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам, реализация волонтерских проектов и т.д.

IV. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

4. Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательного учреждения) и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным учреждениям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников. Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательном учреждении и отвечающие за успешность ее реализации.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества. Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы.

4.1. Внутренний контур: образовательная организация.

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательного учреждения «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении». Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательного учреждения.

4.1.1 Руководитель образовательного учреждения:

- осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;
- издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении, дорожную карту по его реализации и другие документы;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

— осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;

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

— создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

В зависимости от особенностей работы образовательного учреждения и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательного учреждения из числа заместителей руководителя.

4.1.2. Куратор реализации программ наставничества:

— назначается руководителем образовательного учреждения из числа заместителей руководителя;

— совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта образовательного учреждения /страницы, социальных сетей;

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

— организовывает разработку персонализированных программ наставничества;

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

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

— принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

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

— инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

4.1.3. Методическое объединение (МО) наставников /комиссия/совет (при его наличии). Методическое объединение/совет наставников образовательной организации - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов- наставников образовательного учреждения в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Методическое объединение/совет наставников:

— принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с куратором и первичной или территориальной профсоюзной организацией);

— принимает участие в разработке, апробации и реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

— ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);

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

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

— осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально- техническое, инфраструктурное обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

4.1.4. Целевая модель наставничества в образовательном учреждении реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

Подготовительный этап:

- администрация образовательного учреждения проводит предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых; подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательного учреждения нормативных документов реализации Целевой модели наставничества (см. раздел I);
- оформление договоров между предприятиями и образовательными учреждениями о проведении мероприятий;
- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;

- анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательном учреждении посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

4.2. Внешний контур: муниципальный уровень

- согласовывает дорожные карты внедрения системы (целевой модели) наставничества, разработанные образовательными учреждениями, осуществляющими внедрение системы наставничества;
- контролирует реализацию мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества на территории;

— осуществляет информационно-методическую поддержку реализации системы (целевой модели), включая ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;

V. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

5.1 Права и обязанности наставника

5.1.1. Права наставника:

— привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательного учреждения с их согласия;

— знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

— обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательного учреждения с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

— осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.1.2. Обязанности наставника:

— руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательного учреждения при осуществлении наставнической деятельности;

— находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

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

5.2. Права и обязанности наставляемого.

5.2.1. Права наставляемого:

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

5.2.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка 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 должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

VI. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПОЛОЖЕНИЯ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

6. В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.