



Министерство просвещения Российской Федерации

Орловская область

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ НОВОДЕРЕВЕНЬКОВСКОГО РАЙОНА

ПРИКАЗ

от 06 июня 2022 г.

45/4

пгт. Хомутово

О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях Новодеревеньковского района в 2022 году.

В соответствии с приказом Департамента образования Орловской области от 19 марта 2022 года № 272 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, дополнительного, среднего профессионального образования Орловской области в 2022 году», на основании совместного письма Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08/657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» в целях достижения результатов регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

- 1.1. План – график мероприятий («дорожную карту») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях Новодеревеньковского района в 2022 году (Приложение № 1);
- 1.2. Показатели эффективности внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях Новодеревеньковского района (Приложение № 2).
- 1.3. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальной

образовательной организации Новодеревеньковского района (Приложение № 3).

2. Определить муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Хомутовская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Домникова В. М.» (директор Емельянова И. А.) «базовым» учреждением по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Новодеревеньковского района.
3. Администрации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хомутовская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Домникова В. М.» осуществлять организационно – методическое сопровождение общеобразовательных учреждений по внедрению системы (целевой модели) наставничества.
4. Определить муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Хомутовский детский сад» (заведующая Ершова О. А.) «базовым» учреждением по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников дошкольного образования в образовательных организациях Новодеревеньковского района.
5. Администрации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Хомутовский детский сад» осуществлять организационно – методическое сопровождение педагогических работников дошкольного образования муниципальных образовательных организаций по внедрению системы (целевой модели) наставничества.
6. Определить муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Новодеревеньковская детская школа искусств и творчества» (директор Шеховцова О. А.) «базовым учреждением» по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников дополнительного образования в образовательных организациях Новодеревеньковского района.
7. Администрации муниципального бюджетного учреждения «Новодеревеньковская детская школа искусств и творчества» осуществлять организационно – методическое сопровождение педагогических работников дополнительного образования муниципальных образовательных организаций по внедрению системы (целевой модели) наставничества.
8. Главному специалисту отдела образования администрации Новодеревеньковского района Мишаниной О. Я.:
 - 8.1. Обеспечить реализацию Плана – графика мероприятий («дорожной карты») наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях Новодеревеньковского района в установленные сроки;
 - 8.2. Довести до сведения руководителей муниципальных образовательных организаций Новодеревеньковского района данный приказ;
 - 8.3. Осуществлять мониторинг внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях

Новодеревеньковского района ежеквартально в течение 2022 года.

9. Руководителям муниципальных образовательных организаций:
 - 9.1. Разработать и утвердить План – график мероприятий образовательного учреждения по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
 - 9.2. Обеспечить выполнение мероприятий Плана – графика в установленные сроки;
 - 9.3. Разработать Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации в соответствии с приложением № 3 к настоящему приказу в срок до 20. 06. 2022 года.
 - 9.4. Разместить на официальном сайте муниципальной образовательной организации утвержденные нормативные локальные акты по внедрению системы (целевой модели) наставничества на уровне образовательной организации.
10. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник отдела



И. С. Филонова

Приложение
к приказу отдела образования
от 06.06.2022 г. № 45/4



План – график мероприятий («дорожная карта»)
по внедрению системы (целевой модели) наставничества
педагогических работников в муниципальных образовательных организациях
Новодеревенковского района в 2022 году.

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственный	Срок исполнения	Ожидаемые результаты реализации мероприятий
1	2	3	4	5
1.1.	Изучение федеральных и региональных нормативных актов, и информационных материалов по внедрению (применению) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях	Отдел образования администрации Новодеревенковского района (далее – отдел образования)	Май 2022 года	Изучены федеральные и региональные нормативные акты, и информационные материалы по внедрению (применению) системы (целевой модели) наставничества
1.2.	Информирование руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, общего образования, дополнительного образования (далее – ОО), о реализации мероприятий плана – графика («дорожной карты») по внедрению системы	Отдел образования	до 3 июня 2022 года	Подготовлен и направлен в муниципальные образовательные организации приказ отдела образования администрации Новодеревенковского района «О внедрении системы (целевой модели) наставничества

	<p>(целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях Новодеревеньковского района в 2022 году (далее – система (целевая модель) наставничества)</p>			<p>педагогических работников в муниципальных образовательных организациях Новодеревеньковского района в 2022 году</p>
1.3.	<p>Размещение на официальном сайте отдела образования администрации района Новодеревеньковского информационного ресурса для сопровождения мероприятий по внедрению (применению) системы (целевой модели) наставничества, в том числе размещение Единой информационной базы наставников</p>	<p>Отдел образования, муниципальные образовательные организации</p>	<p>до 20 августа 2022 года</p>	<p>Размещен и пополняется информационный ресурс на официальном сайте отдела образования администрации Новодеревеньковского района, в том числе сформирована Единая информационная база наставников</p>
1.4.	<p>Внедрение системы (целевой модели) наставничества на уровне муниципальной образовательной организации</p>	<p>Отдел образования, муниципальные образовательные организации</p>	<p>3 квартал 2022 года</p>	<p>Разработаны, утверждены нормативные локальные акты: приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО»; – приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставничеством; – регламентирующие меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества в ОО</p>

1.5.	Размещение на официальных сайтах муниципальных образовательных организаций информационного ресурса (контента) для сопровождения мероприятий по внедрению (применению) системы (целевой модели) наставничества	Отдел образования, муниципальные образовательные организации	до 1 сентября 2022 года	Размещен и пополняется информационный ресурс (контент) на официальных сайтах муниципальных образовательных организаций
1.6.	Мониторинг внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества	Департамент образования Орловской области, БУ ОО ДПО «Институт развития образования», Отдел образования	Ежеквартально в течение 2022 года	Создан электронный банк наставников, лучших практик наставничества, персонализированных программ наставничества

Приложение
к приказу отдела образования
от 06. 06. 2022 г. № 45/4



«Утверждаю»

Начальник отдела образования:
 И. С. Филонова

06. 06. 2022 г.

Показатели эффективности внедрения системы (целевой модели)
наставничества педагогических работников
в муниципальных образовательных организациях
Новодеревеньковского района в 2022 году.

№ п/п	Наименование показателя	Минимальное значение в 2022 году	Достигнутое значение в 2022 году
1	Доля дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	100 % муниципальных общеобразовательных организаций	100 % муниципальных общеобразовательных организаций внедрили систему (целевую модель) наставничества педагогических работников



«Утверждаю»

Начальник отдела образования:
И. С. Филонова

06. 06. 2022 г.

Положение
о системе наставничества педагогических работников
в муниципальной образовательной организации
Новодеревеньковского района.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальной образовательной организации Новодеревеньковского района определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее - Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.
- 1.2. В Положении используются следующие понятия:
- Наставник* - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лицом, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в муниципальной образовательной организации.
- Наставляемый* - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.
- Куратор* - сотрудник муниципальной образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, колледжи, учреждения дополнительного профессионального образования и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.
- Наставничество* - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
- Форма наставничества* - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- Персонализированная программа наставничества* — это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая

описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип научности - предполагает применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) 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;
- 3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) 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;
- 5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- 7) 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;
- 8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- 9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу муниципальной образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества

принимает руководитель муниципальной образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в муниципальной образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества.

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в муниципальной образовательной организации - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в муниципальной образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в муниципальной образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников муниципальной образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной муниципальной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и

навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процессы профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В муниципальной образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. 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.

Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн - сообщества, тематические интернет - порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник - наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество — наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество — профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых

тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник - наставляемый» («равный - равному»).

Традиционная форма наставничества («один - на - один») - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «учитель — учитель» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал - учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

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

3. Организация системы наставничества.

- 3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя муниципальной образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».
- 3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя муниципальной образовательной организации.
- 3.3. Руководитель муниципальной образовательной организации:
 - осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества

педагогических работников в муниципальной образовательной организации;

- издает локальные акты муниципальной образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает план мероприятий («дорожную карту») по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной 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 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, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

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

совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других муниципальных образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем муниципальной образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в муниципальной образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в муниципальной образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

3.5. Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии):

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в муниципальной образовательной организации;
- 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, организация урочной и внеурочной деятельности, 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 муниципальной образовательной организации;
 - участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
 - является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций 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 (специализированной странице сайта) муниципальной образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

4. Права и обязанности наставника.

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников муниципальной образовательной организации 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 муниципальной образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами муниципальной образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами муниципальной 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. Права и обязанности наставляемого.

5.1. Права наставляемого:

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

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка муниципальной образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в муниципальной 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.
6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.
- 6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:
- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
 - взаимный интерес и симпатия между участниками наставнической пары (группы), позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.
- 6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя муниципальной образовательной организации.
7. Завершение персонализированной программы наставничества.

- 7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:
- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
 - по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
 - по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).
- 7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.
- По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Условия публикации результатов.
персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте муниципальной образовательной организации.

- 8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте муниципальной образовательной организации создается

специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная, муниципальная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в муниципальной образовательной организации и др.

- 8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в муниципальной образовательной организации публикуются после их завершения.

9. Заключительные положения.

- 9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем муниципальной образовательной организации и действует бессрочно.
- 9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации, Орловской области, Новодеревеньковского района, локальными нормативными актами муниципальной образовательной организации.