

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в образовательных организациях
Ванинского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», распоряжения министерства образования и науки Хабаровского края от 10 сентября 2020 г. № 887 «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае».

1.2. Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель) нацелена на достижение результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование», «Учитель будущего».

1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

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

2.2. Образовательное пространство района - сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами

(учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества в образовательной организации.

2.3. Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2.4. Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

2.5. Родитель/законный представитель - юридически значимый для наставляемого взрослый, который должен быть включен в программу (даже в качестве пассивного участника).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования.

3.2. Задачи в рамках внедрения Целевой модели наставничества:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества в формате непрерывного образования.
- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество в образовательном учреждении организуется на основании приказа руководителя.

Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе или иной сотрудник, назначенный руководителем образовательной организации.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами; базой наставляемых и базой наставников.

4.3. Разработка программы наставничества осуществляется проектной группой, назначаемой приказом директора.

4.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников направления наставничества.

4.5. Внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях Ванинского муниципального района предусматривает - независимо от форм наставничества две основные роли: наставляемый и наставник.

4.6. Наставляемыми могут быть:

4.6.1. Обучающиеся, обладающие следующими характеристиками:

- высокомотивированные обучающиеся, проявляющие себя в тех или иных сферах образовательной деятельности;
- талантливые обучающиеся, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные ресурсы;
- с ограниченными возможностями в здоровье;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- обучающиеся, которые испытывают трудности коммуникации.

4.6.2. Педагоги, обладающие следующими характеристиками:

- молодые специалисты (впервые принятые учителями (специалистами), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях);
- переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- не принимающие участия в жизни школы, отстраненные от коллектива;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию;
- с недостатком определенных навыков, компетенций.

4.6.3. Выпускники (студенты);

- очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшие в образовательное учреждение для стажировки;
- непедagogических профессиональных образовательных учреждений, завершившие очное, заочное или вечернее обучение и не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях.

4.7. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы.

А также наставниками могут быть;

- обучающиеся, мотивированные помочь другим в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- родители обучающихся — активные участники родительских или управляющих советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий и организаций, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели, общественные деятели, имеющие потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.8. Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменения поведения, компетенций, достижений, значимых для школы, по результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута, наставляемого.

4.9. База наставляемых и база наставников в образовательной организации может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

4.10. Участие в наставничестве осуществляется на добровольном согласии наставников и наставляемых.

4.11. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

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

4.13. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

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

5. Реализация целевой модели наставничества.

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества, рассматриваются следующие формы наставничества: «Учитель-ученик», «Ученик-ученик», «Учитель-учитель», «Студент-ученик», «Работодатель-ученик».

5.1. Форма наставничества **«Учитель - Ученик»** предполагает взаимодействие учителя (педагога) образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, подростки группы риска). Наставник помогает и поддерживает обучающегося в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Деятельность наставника должна быть направлена на образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию обучающегося путем передачи опыта подопечному.

Цель - раскрытие потенциала личности наставляемого.

Задачи взаимодействия пары наставляемого и наставника: повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях; раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося; подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.

Механизм реализации формы наставничества «Учитель - ученик»:

Наставник (тьютор) осуществляет выявление индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей конкретного обучающегося, его актуальный уровень развития посредством различных методов исследования.

Направления работы педагога-наставника:

- проектирование индивидуальной образовательной программы/ маршрута / траектории; выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов, др.);
- создание необходимых условий для самореализации, осуществления личностных выборов;
- организация взаимодействия с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию профессиональных интересов, обучающихся;
- организация взаимодействия с другими педагогами, специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории по профессиональному самоопределению и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;
- сопровождение участия обучающегося в конкурсах различного уровня, в социальном проектировании;

- отслеживание динамики развития (мониторинг) и внесение коррективов в индивидуальные образовательные программы/маршруты/ траектории.

Форма наставничества «Учитель - ученик» с обучающимися с ОВЗ.

Цель - успешное включение ребёнка с ограниченными возможностями здоровья (инвалидностью) в образовательную среду образовательной организации и социокультурную среду социума.

Задачи взаимодействия пары наставляемого и наставника: создание условий для успешного обучения обучающегося; создание условий для успешной социализации обучающегося; максимальное раскрытие потенциала личности обучающегося.

Наставник - специальный педагог (учитель-логопед, учитель дефектолог, педагог-психолог), педагоги без специального образования, прошедшие курсы повышения квалификации по вопросам образования, обучающихся с ОВЗ и др.

Направление работы наставника:

- обеспечивает сопровождение обучающихся с ОВЗ в образовательном пространстве;
- организует конструктивное взаимодействие обучающегося с социокультурной средой;
- организует взаимодействие обучающихся с учителями и другими педагогическими работниками, организует взаимодействие с родителями; - участвует в работе педагогических и методических советов;
- контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы.

5.2. Форма наставничества «Ученик - ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной из образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных, муниципальных и региональных олимпиад и соревнований, конкурсов, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).

Цель - разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- помощь старшеклассников в определении личных образовательных перспектив учащихся основной школы, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

- укрепление связи между обучающимися и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования.

В общеобразовательных организациях:

- помощь по предмету;
- проектная деятельность, участие в гражданских акциях, мероприятиях школьного сообщества;
- совместное участие в проектировании, конкурсах различного уровня;
- ознакомление с опытом выбора будущей профессии старшим обучающимся; -помощь в выборе профессионального самоопределения и разработке образовательной траектории младшего школьника.

В организациях дополнительного образования:

- проектная деятельность;
- создание совместного продукта;
- присутствие на занятиях в объединении дополнительного образования, в котором обучается старший школьник.

Результат:

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Вариация ролевых моделей внутри формы «Ученик-ученик» могут различаться от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Это могут быть варианты:

- взаимодействия «Успевающий -неуспевающий» (поддержка для достижения лучших образовательных результатов);
- взаимодействие «лидер-пассивный» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков);
- взаимодействие «равный - равному» (обмен навыками, например, если наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным).

5.3. Форма наставничества «Учитель - учитель».

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.

Цель - 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.

Задачи взаимодействия, наставляемого и наставника:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- формирование сплочённого грамотного коллектива за счет включения в адаптивный процесс опытных педагогов работников, снижение текучести кадров.
- выполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

Направление работы наставника. Основные функции наставника: диагностическая, информационная, обучающая и консультационная, психоэмоциональная.

Задачи наставника:

- разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам;
- контроль реализации плана работы, наставляемого;
- сопровождение индивидуальных консультаций;
- оказание методической помощи.

5.4. Форма наставничества «Работодатель-ученик».

Форма наставничества "работодатель – ученик" предполагает взаимодействие обучающегося старших классов профессиональной образовательной организации и представителя регионального предприятия/организации, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учёбе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Цель реализации формы наставничества "работодатель – ученик" – получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства. Это примеры использования материальной базы организаций (лабораторий, инвентаря, помещений), в которых сотрудники предприятий выступают в качестве консультантов, а также осуществляют экскурсионное сопровождение программ, сопровождение спортивных соревнований, подключаются к подготовке одаренных обучающихся к конкурсам, ведут просветительскую

работу (читают открытые лекции), организуют участие в проектной деятельности.

Реализация наставничества по форме "работодатель – ученик" может осуществляться через проектную деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дуальное обучение, дискуссии, экскурсии на предприятия.

Наставник – высококвалифицированный работник предприятия, который передаёт свои знания и опыт, обучает эффективным приёмам труда, способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности.

Наставляемый – обучающийся образовательной организации.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведётся в режиме внеурочной деятельности и дистанционного общения. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество, в том числе виртуальные.

5.5. Количество наставляемых, закреплённых за наставником, определяется куратором, исходя из специфики образовательной организации. Как правило, это не более 5-6 человек, при работе с молодыми специалистами - не более 2 наставляемых.

5.6. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник - наставляемый».

- Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи - планирования рабочего процесса, составление индивидуального маршрута, наставляемого.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.7. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

5.8. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора образовательной организации в случаях:

- 1) письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества с указанием причин;
- 2) невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником, возложенных на него обязанностей;
- 3) письменного мотивированного ходатайства наставляемых в образовательной организации;

4) производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

5.9. Индивидуальный маршрут наставляемого утверждается куратором.

6. Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

6.1. Мониторинг на уровне образовательной организации

Сбор первичных данных для проведения мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества осуществляет ответственный куратор внедрения Целевой модели в образовательной организации. Сбор первичных данных происходит через оценку результатов реализации дорожной карты и программ наставничества.

Интегральным основным показателем внедрения Целевой модели наставничества считается оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества, которая определяется прохождением каждым участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка должна быть в обязательном порядке проставлена ответственным куратором внедрения Целевой модели в образовательной организации в базе наставляемых.

На уровне образовательной организации мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 20 октября текущего года.

6.2. Мониторинг на муниципальном уровне

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества производит орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования. Планируемые показатели и сроки их достижения отражаются в муниципальных дорожных картах развития приоритетных форм наставничества в сфере общего образования и дополнительного образования детей. Достижение целевых показателей оценивается путём сопоставления фактических и планируемых целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 1 ноября текущего года.

7. Способы мониторинга наставнической деятельности

7.1. Мониторингом реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных её элементах.

7.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей (этапов):

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

7.3. Оценка качества реализации программы наставничества в образовательной организации направлена на:

- изучение (оценку) качества программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы групп;
- выявление соответствия условий реализации программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели;
- оценка качества реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в образовательной организации.

7.4. Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные (школьные оценки и данные о посещаемости, рецидивы и статистику правонарушений, данные включённого наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др.).

7.5. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчёт в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

7.6. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели наставничества на сайтах образовательных организаций района в разделе «Наставничество» размещается информация о наставничестве.

8. Обязанности и права куратора в образовательной организации

8.1. Обязанности куратора образовательной организации:

- формирование базы наставников и наставляемых, работа с ней;
- координация работы по разработке ежегодной Программы наставничества в образовательной организации;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- мониторинг и оценка качества Программы, прохождения индивидуальных маршрутов, наставляемых;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения;
- получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в образовательной организации и участие в его распространении.

8.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные маршруты наставляемых, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программы;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы образовательной организации, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках реализации Программы;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству образовательной организации предложения о поощрении участников Программы;
- принимать участие в организации взаимодействия тандемов/групп;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы.

9. Обязанности и права наставника:

9.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности;
- разработать совместно с наставляемым план наставничества (индивидуальный маршрут), помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- выполнять этапы реализации программы наставничества;
- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога, ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее;
- подводить итоги Программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

9.2. Права наставника:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- проходить обучение с использованием федеральных программ, получать психологическое сопровождение, участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

10. Обязанности и права наставляемого:

10.1. Обязанности наставляемого:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.
- разработать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут.
- выполнять задания индивидуального маршрута.
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального маршрута, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки.
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана.
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества.
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества.

10.2. Права наставляемого.

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута; запрашивать интересующую информацию;
- рассчитывать на психологическое сопровождение.
- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Формы и условия поощрения наставников.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций на школьном, районном уровне.
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- проведение школьных (районных) конкурсов профессионального мастерства;
- создание тематической рубрики на сайте образовательной организации с целью информационной и методической поддержки программы;
- награждение школьными (районными) грамотами «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- руководитель образовательной организации предусматривает форму материального и нематериального поощрения в целях мотивации наставнической деятельности.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- Приказ управления образования администрации Ванинского муниципального района Хабаровского края от 25.11.2020 № 380 «О

реализации региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в Ванинском районе».

- Комплекс мер (дорожная карта) по реализации районной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам в районе.

- Программа наставничества в образовательной организации;

- Приказ руководителя образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества в образовательной организации;

- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;