

«ПРИНЯТО»
Протокол № 1 от 31.08.2022
Педагогическим советом
ГБУ ДО ДДТ «Павловский»

«УТВЕРЖДЕНО»
Приказ № 119 от 01.09.2022
Директор ГБУ ДО ДДТ «Павловский»
 **О.А. Парамонова**

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзной организации
ГБУ ДО ДДТ «Павловский»
 **Р.Р. Сулейманова**

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
В ГБУ ДО ДДТ «ПАВЛОВСКИЙ»**

**Санкт-Петербург
2022**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ГБУ ДО ДДТ «Павловский» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № 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», а также распоряжением Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»

1.2. Подлежащая внедрению в ГОУ РФ 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», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее положение разработано в целях обеспечения взаимодействия ГБУ ДО ДДТ «Павловский», внедряющего Целевую модель, с организациями (предприятиями) реального сектора экономики, учреждениями культуры и науки, в том числе организациями-партнерами – участниками сетевого взаимодействия, а также общественными объединениями, в том числе имеющими своей целью:

- решение задач патриотического и военно-патриотического воспитания детей и молодежи

- повышение педагогической компетентности педагогических работников.

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

2. Термины и определения

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ГОУ¹

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

Наставничество – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник- группа наставляемых») форме.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее

социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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.

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\запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.)

Благодарный выпускник – выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество ГОУ) – сотрудники образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и иные субъекты, объединенные стремлением внести вклад в развитие организации и действующие совместно ради этой цели.

Образовательное пространство региона– 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 ГОУ.

Тандем – пара «наставник-наставляемый». Слово «тандем» пришло в русский из английского языка в начале 20 века. Помимо технического значения, оно имело еще одно – обозначало легкий двухколесный экипаж, запряженный двумя лошадьми цугом, также велосипед с двумя сиденьями одно за другим. Термин используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.

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

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование учителей и обучающихся.

3.Основные принципы системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

- 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 системы (целевой модели) 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.

4. Цели и задачи наставничества

4.1. Цель внедрения Целевой модели

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

4.2. Задачи реализации целевой модели наставничества:

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа педагогических кадров; оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды,
- содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- содействие в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомство 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.

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности

5. Организационные основы наставничества

5.1. Наставничество в ГБУ ДО ДДТ «Павловский» организуется на основании приказа директора ГБУ ДО ДДТ «Павловский». Педагогический работник назначается наставником приказом руководителя образовательной организации.

5.2. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты 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 Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп;
- 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.

5.3. Руководство за деятельностью наставничества осуществляет куратор. Куратор наставничества назначается приказом директора ГБУ ДО ДДТ «Павловский». В задачи куратора входит сбор данных для базы и работа с базой наставников и наставляемых, инициация разработки локальных актов по направлению «Наставничество», решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и партнеров программы.

4

5.4. Разработка плана мероприятий (дорожной карты) наставничества осуществляется проектной группой, назначаемой приказом директора.

5.5. Реализация наставничества в ГБУ ДО ДДТ «Павловский» реализуется в ходе работы куратора и проектной группы с базами наставляемых и наставников. Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с проектной группой, а также педагогическими работниками ГБУ ДО ДДТ «Павловский», родителями/законными представителями несовершеннолетних на основании информации о потребностях обучающихся и педагогов, как потенциальных участников программы. База утверждается Педагогическим советом ГБУ ДО ДДТ «Павловский», согласовывается с Профсоюзным комитетом ГБУ ДО ДДТ «Павловский» при условии заполнения участниками согласия на обработку персональных данных.

Базы могут меняться в зависимости от потребностей ГБУ ДО ДДТ «Павловский» в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей/законных представителей.

5.6. **Наставляемыми** могут быть:

Обучающиеся по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим

программам ГБУ ДО ДДТ «Павловский» с согласия родителей/законных представителей. (с 11 до 18 лет), обладающие следующими характеристиками:

- проявившие выдающиеся способности, повышенный интерес к определенным предметам, который может определить профессиональный выбор;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- желающие овладеть современными компетенциями;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте учебы;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- имеющие проблемы с поведением;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;

Педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, концертмейстеры, обладающие следующими характеристиками

- молодые специалисты;
- не принимающие участие в жизни ГБУ ДО ДДТ «Павловский», отстраненные от коллектива;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

5.7. *Наставниками* могут быть:

- обучающиеся в ГБУ ДО ДДТ «Павловский», мотивированные помочь другим детям в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся — активные участники родительских или управляющих советов;
- выпускники, ГБУ ДО ДДТ «Павловский»;
- родители обучающихся- активно принимающие участие в образовательном процессе;
- сотрудники предприятий и организаций, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели, общественные деятели, имеющие потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

5.8. К наставнической деятельности в ГБУ ДО ДДТ «Павловский» допускаются лица, соответствующие критериям психологической, педагогической, профессиональной подготовки, при условии прохождения ими обучения.

К наставнической деятельности не допускаются лица,

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей;
- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с

вступившим в законную силу приговором суда.

5.9. С наставниками, не являющимися работниками ГБУ ДО ДДТ «Павловский», приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5.10. Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменения поведения, компетенций, результатов, значимых для ГБУ ДО ДДТ «Павловский», по результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута наставляемого.

5.11. Участие наставника и наставляемых в программе наставничества основывается на добровольном согласии. Наставники утверждаются при наличии заявления от них, по результатам анкетирования и собеседования при их соответствии критериям, с оформлением портфолио.

5.12. База наставляемых и база наставников составляется при условии заполнения участниками (их родителями/законными представителями для несовершеннолетних) согласия на обработку персональных данных.

5.13. Формирование тандемов/ групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

6. Виды наставничества, возможные для применения в ДДТ «Павловский»

Виртуальное (дистанционное) наставничество – вид 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 – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда 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.

6

Реверсивное наставничество – вид наставничества, когда 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 – вид наставничества, когда 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.

Виды наставничества могут быть использованы как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

7. Реализация целевой модели наставничества.

7.1. Тандем «наставник-наставляемый» формируется на период не более 1 календарного года и утверждается приказом директора ГБУ ДО ДДТ «Павловский». Право выхода из системы (тандема) сохраняется за каждым участником на протяжении всего учебного года.

7.2. Реализация включает в себя перечень форм наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя из образовательных потребностей ГБУ ДО ДДТ «Павловский». Данные формы и схемы их реализации представляются на педагогическом совете, встречах с общественностью.

7.3. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 5 человек.

7.4. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый».

- Первая, организационная, встреча наставника и наставляемого.
- Вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого.
- Встреча – планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута, наставляемого.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Заключительная встреча наставника и наставляемого.

7.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют при проведении встречи-планирования в согласовании с куратором, но не реже 1 раза в месяц согласно индивидуальному маршруту наставляемого.

7.6. Индивидуальный маршрут наставляемого утверждается куратором

7.7. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора ГБУ ДО ДДТ «Павловский» в случаях:

- 1) письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- 2) невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- 3) письменного мотивированного ходатайства обучающихся ГБУ ДО ДДТ «Павловский»;
- 4) производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

8.1. Под мониторингом реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

8.2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества (1 раз в полугодие). В ходе проведения мониторинга оценка не выставляется. Одна из форм мониторинга- анкетирование.

8.3. По итогам мониторинга проводится анализ работы системы наставничества ГБУ ДО ДДТ «Павловский».

8.4. Оценка качества реализации программы наставничества в ГБУ ДО ДДТ

«Павловский» направлена на: изучение сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп.

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

8.6. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели на сайте ГБУ ДО ДДТ «Павловский» http://domnaslavyanke.ru/index/nastavnichestvo_v_dome_tvorchestva/0-211

размещается и своевременно обновляется следующая информация: нормативные документы, регламентирующие наставничество в ГБУ ДО ДДТ «Павловский», методические материалы, анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

9. Обязанности и права куратора

9.1. Обязанности куратора:

- - формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- - координация работы по разработке локальных актов по направлению «Наставничество», ежегодной Программы наставничества ГБУ ДО ДДТ «Павловский»;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ГБУ ДО ДДТ «Павловский».
- разрабатывает с проектной группой Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества деятельности системы наставничества, наличие и прохождение индивидуальных маршрутов наставляемыми (совместно с рабочей группой, утвержденной приказом директора ГБУ ДО ДДТ «Павловский»);
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам органов управления образованием;
- 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 ГБУ ДО ДДТ «Павловский» и участие в его распространении.

9.2. 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 ГБУ ДО ДДТ «Павловский», сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках реализации Программы в ГБУ ДО ДДТ «Павловский»;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ГОУ предложения о поощрении участников Программы;
- принимать участие в организации взаимодействия тандемов/групп;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и повышения качества образования в ГБУ ДО ДДТ «Павловский»;

10. Обязанности и права наставника:

Наставник обязан:

- Разработать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут.
- Проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным маршрутом в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.) и контролировать его самостоятельную работу.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, обсуждая с ним долгосрочную перспективу.
- Предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого и указывать на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги Программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.
- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГОУ, определяющих права и обязанности.

Права наставника.

- Обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой и психолого-педагогическим сопровождением;
- Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения руководителю ГБУ ДО ДДТ «Павловский» об их поощрении.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение.
- Участвовать в различных конкурсах наставничества.

11. Обязанности и права наставляемого:

Обязанности наставляемого.

- 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;
- Отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального маршрута);
- 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.

Права наставляемого.

- Вносить на рассмотрение администрации ГБУ ДО ДДТ «Павловский» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору Программы в ГБУ ДО ДДТ «Павловский».
- Пользоваться имеющимися в ГБУ ДО ДДТ «Павловский» ресурсами, обеспечивающими выполнение индивидуального плана.
- В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута; запрашивать интересующую информацию;
- Участвовать в различных конкурсах наставничества.

12. Формы и условия поощрения наставников.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение в ГБУ ДО ДДТ «Павловский» тематических фестивалей, форумов, конференций.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства в ГБУ ДО ДДТ «Павловский»;
- Создание тематической рубрики на сайте ГОУ с целью информационной и методической поддержки программы;
- Награждение грамотами ГБУ ДО ДДТ «Павловский» «Лучший наставник»;
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, по месту работы/учебы наставника.
- Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ГБУ ДО ДДТ «Павловский».
- Руководство ГБУ ДО ДДТ «Павловский» вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

13. Локальны Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в ГБУ ДО ДДТ «Павловский»;
- Плана реализации целевой модели наставничества в ГБУ ДО ДДТ «Павловский» («Дорожная карта»)
- Приказ о назначении куратора, проектной группы и наставников программы наставничества ГБУ ДО ДДТ «Павловский»; об утверждении тандемов/групп.