

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
ГБОУ школы-интерната №1
Выборгского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 2
от «30» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ школы-интерната №1
Выборгского района
Санкт-Петербурга
Д. И. Бабкина
Приказ № 49 от «30 » сентября 2022г

СОГЛАСОВАНО: Мотивированное мнение
профсоюзного комитета учтено:
Председатель профсоюза _____
Е.В. Беляхина
Протокол №2 от 30.09.2022

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе (целевой модели) наставничества
в ГБОУ школе-интернате № 1
(с изменениями от 31.08.2026 г приказ № 331/1)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок организации и реализации наставничества в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школе-интернате № 1 (далее - ГБОУ, образовательная организация) в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися", Концепцией развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р (далее - Концепция), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами ГБОУ.

1.2. Настоящее Положение регулирует два направления наставничества в ГБОУ:

- **наставничество в молодёжном и детско-взрослом коллективе** - наставничество обучающихся, реализуемое в рамках Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, нацеленной на достижение результатов федерального проекта «Педагоги и наставники» как части национального проекта «Молодёжь и дети».
- **наставничество в сфере труда** - наставничество педагогических работников, реализуемое на основании трудового законодательства и локальных актов ГБОУ.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения взаимодействия ГБОУ, внедряющего Целевую модель наставничества, с организациями (предприятиями) реального сектора экономики, учреждениями культуры и науки, в том числе организациями-партнёрами - участниками сетевого взаимодействия, а также общественными объединениями, в том числе имеющими своей целью решение задач патриотического и военно-патриотического воспитания детей и молодёжи, Общероссийским общественно-государственным движением детей и молодёжи «Движение первых», представителями ветеранских организаций, в том числе ветеранов боевых действий, включая лиц, принимавших участие в специальной военной операции, религиозных организаций, принадлежащих к традиционным для народов Российской Федерации конфессиям.

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

1.5. ГБОУ обеспечивает достижение целевых ориентиров Концепции.

1.6. Внедрение целевой модели наставничества осуществляется поэтапно. Очередность и сроки внедрения отдельных направлений определяются дорожной картой, утверждаемой приказом

руководителя образовательной организации. В 2026–2027 учебном году реализуется наставничество педагогических работников; внедрение наставничества обучающихся планируется с 2027–2028 учебного года.

Термины и определения

2.1. В настоящем Положении используются термины в значениях, определённых Концепцией и нормативными правовыми актами Российской Федерации:

Наставничество - социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей. Наставничество может осуществляться как в индивидуальной («наставник - наставляемый»), так и в коллективной («наставник - коллектив наставляемых», «коллектив наставников - наставляемый», «коллектив наставников - коллектив наставляемых») форме.

Наставник - носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого. Наставник имеет успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готов и компетентен поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - человек, в отношении которого осуществляется наставничество. Наставляемый 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 определён термином «обучающийся» или «педагогический работник».

Молодёжный и детско-взрослый коллектив - сообщество обучающихся и работников отдельной организации, осуществляющей образовательную деятельность, совокупность членов и участников детских и молодёжных общественных объединений, участников Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодёжи «Движение первых», совокупность участников иных форм и видов коллективов, создание которых не противоречит нормам законодательства Российской Федерации.

Традиционные российские духовно-нравственные ценности - традиционные ценности многонационального российского народа, к которым относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ГБОУ.

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

Куратор - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа её социальных партнёров, 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.

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 ГБОУ) - сотрудники образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и иные субъекты, объединённые 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 ГБОУ.

Тандем - пара «наставник - наставляемый». Термин используется в практике наставничества, подчёркивая способ достижения успеха - только совместными усилиями.

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

Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счёт добровольных пожертвований. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности.

Цифровая платформа «НАСТАВНИК.РФ» - единая информационная система в сфере развития добровольчества (волонтерства), отражающая потребности в наставнической поддержке и наставниках в сферах общественной деятельности и молодёжной политики.

3. Цель, задачи и принципы наставничества

3.1. Цель наставничества

Целью наставничества в ГБОУ является развитие личности наставляемого, формирование у него трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, передача знаний, умений, навыков, формирование у наставляемого позитивного отношения и приверженности традиционным ценностям многонационального российского народа.

Целью наставничества в молодёжном и детско-взрослом коллективе является разносторонняя поддержка наставляемого, помощь в профессиональной ориентации и социальной адаптации, получении общего и профессионального образования, опыта участия в созидательном труде, а также формирование у наставляемого традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Целью наставничества педагогических работников является реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых / начинающих специалистов в педагогической профессии.

3.2. Задачи наставничества

К задачам наставничества в ГБОУ относятся:

- создание условий для самоопределения и социализации наставляемого на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, формирования гармоничной, всесторонне развитой личности;
- выявление и актуализация у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности;
- непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе в профессиональной деятельности;
- создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого;
- повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворённости своей деятельностью;
- создание условий для привлечения в качестве наставников и наставляемых ветеранов боевых действий, в том числе лиц, принимавших участие в специальной военной операции;
- содействие созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путём проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников;
- содействие участию в стратегических партнёрских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- способствование развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путём внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых / начинающих педагогов;
- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей;
- обеспечение формирования и развития профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагога, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- 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.

3.3. Принципы наставничества

Наставничество в ГБОУ осуществляется на основе следующих принципов:

- **Индивидуальный подход** - учёт особенностей личности, потребностей и обстоятельств жизни каждого наставляемого;
- **Добровольность** - участие наставников и наставляемых на добровольной основе;
- **Конфиденциальность** - соблюдение прав наставляемых на защиту их личной информации;
- **Профессионализм** - обеспечение наставников необходимыми знаниями и навыками для работы с наставляемыми;
- **Гуманность и уважение** - отношение к наставляемому как к личности, уважение его прав, достоинства и интересов;
- **Системность** - взаимодействие всех участников системы наставничества для достижения максимального эффекта;
- **Профилактическая направленность** - акцент на предотвращение правонарушений и антисоциального поведения, а не только на реагирование на уже возникшие проблемы.

4. Формы и виды наставничества

4.1. Формы наставничества

Наставничество в ГБОУ реализуется в следующих формах:

- индивидуальная форма («наставник - наставляемый»);

- коллективная форма («наставник - коллектив наставляемых», «коллектив наставников - наставляемый», «коллектив наставников - коллектив наставляемых»).

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели наставничества, имеющихся профессиональных или личностных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4.2. Виды наставничества

В образовательной организации применяются разнообразные виды наставничества:

- **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 коллективом 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 определённые краткосрочные результаты.
- **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.
- **Скоростное наставничество** - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений, объединённых общими проблемами и интересами, или обменом опытом.
- **Традиционная форма наставничества («один-на-один»)** - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определённого продолжительного времени.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4.3. Формы наставничества педагогических работников

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества педагогических работников («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации -

педагог», «работодатель - студент», «педагог вуза / колледжа - молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или коллективу наставляемых.

5. Организационные основы наставничества

5.1. Наставничество в ГБОУ организуется на основании приказа директора.

5.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор - педагогический работник образовательной организации.

5.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации;
- издаёт локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации настоящего Положения;
- издаёт 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 партнёрстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах и т. п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества;
- обеспечивает взаимодействие с Общероссийским общественно-государственным движением детей и молодёжи «Движение первых» и иными общественными объединениями в сфере наставничества;

5.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации обучающихся и педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состав школьного методического объединения наставников (при необходимости его создания);
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации настоящего Положения;
- совместно с системным администратором ведёт банк (персонифицированный учёт) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта образовательной организации / страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных / коллективных персонализированных программ наставничества, 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 образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества, в том числе оценку достижения целевых ориентиров Концепции (доля образовательных организаций, реализующих наставничество, - не менее 70%; доля несовершеннолетних из группы профилактического учёта, имеющих наставников, - не менее 10%);
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества, оценку вовлеченности педагогов и обучающихся в различные формы наставничества, формирует итоговый аналитический отчёт;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

6. Права и обязанности наставника

6.1. Права наставника

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников 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 образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий;
- получать поддержку и методическое сопровождение своей наставнической деятельности со стороны образовательной организации.

6.2. Обязанности наставника

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, Концепцией развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- содействовать формированию у наставляемого традиционных российских духовно-нравственных ценностей, позитивного отношения и приверженности традиционным ценностям многонационального российского народа;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого / начинающего специалиста (обучающегося) в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом (образовательном) процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых / начинающих педагогов и обучающихся различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;
- соблюдать принцип конфиденциальности в отношении личной информации наставляемого.

7. Права и обязанности наставляемого

7.1. Права наставляемого

- систематически повышать свой профессиональный (личностный) уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной (учебной) деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника;
- рассчитывать на соблюдение принципа конфиденциальности в отношении его личной информации.

7.2. 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 и деятельность в сфере наставничества;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (для педагогических работников) / правила поведения обучающихся образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией (для педагогических работников), основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приёмы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учёбе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

8. Процесс формирования пар и групп наставников и наставляемых

8.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется на добровольной основе по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или коллектива наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

8.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и наставляемых пары / группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

8.3. В качестве наставников в молодёжном и детско-взрослом коллективе привлекаются:

- участники молодёжного и детско-взрослого коллектива в целях получения наставляемыми актуальной информации, необходимой для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства;
- представители общественных организаций и объединений ветеранов труда и боевых действий, в том числе лица, принимавшие участие в специальной военной операции, физкультурно-спортивных организаций, религиозных организаций, принадлежащих к традиционным для народов Российской Федерации конфессиям, и иных организаций, деятельность которых основывается на традиционных российских духовно-нравственных ценностях;

- педагогические и социальные работники, а также иные лица, включённые в формируемый в соответствии с законодательством реестр наставников.

9. Завершение персонализированной программы наставничества

9.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объёме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным причинам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

9.2. По обоюдному согласию наставника и наставляемого возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка её содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

10. Условия публикации результатов наставничества

10.1. Для размещения информации о реализации персонализированных программ наставничества на официальном сайте образовательной организации создаётся специальный раздел (рубрика). На сайте размещаются сведения о реализуемых программах наставничества, лучшие кейсы по итогам их реализации, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества в образовательной организации и др.

10.2. Результаты персонализированных программ наставничества публикуются после их завершения.

11. Мотивация участников наставнической деятельности

11.1. Участники системы наставничества ГБОУ школы-интерната № 1, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя школы к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почётной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах школы в социальных сетях, на цифровой платформе «НАСТАВНИК.РФ»;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

11.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат.

11.3. Руководство ГБОУ школы-интерната № 1 вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и популяризации института наставничества и повышения его эффективности.

12. Риски реализации и меры их нивелирования

12.1. Ключевые риски реализации наставничества в ГБОУ:

- трансляция через наставничество идей, противоречащих традиционным российским духовно-нравственным ценностям;
- представление недостоверной информации о достижении целевых ориентиров;
- снижение трудовой эффективности наставника по основному виду трудовой деятельности;
- нечёткое распределение функционала наставников в образовательной организации.

12.2. Меры нивелирования рисков:

- тщательный отбор наставников с учётом их приверженности традиционным российским духовно-нравственным ценностям;
- обеспечение достоверности данных при мониторинге и отчётности;
- оптимизация отчётных форм, исключение дублирования;
- чёткое распределение функционала наставников, закреплённое в локальных актах и должностных инструкциях;
- при осуществлении мониторинга реализации наставничества прибегать к широкому спектру методик, в том числе проведению социологических исследований среди целевых групп работников организации, членов молодёжного и детско-взрослого коллектива.

13. Заключительные положения

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

13.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации, Концепцией развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.