



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ НЕТИПОВОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«АКАДЕМИЯ ТАЛАНТОВ» САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(ГБНОУ «АКАДЕМИЯ ТАЛАНТОВ»)

ПРИНЯТО

на заседании
Педагогического совета
ГБНОУ «Академия талантов»
от 31 августа 2026 г.
Протокол № 2/26

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
ГБНОУ «Академия талантов»
Е.А. Киреева
от 01 сентября 2026 г.
№ 985/26

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 009ec2e9a9e4df443debbb4264995f8359
Владелец: Киреев Егор Алексеевич
Действителен с 12.03.2026 по 05.06.2027

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
в государственном бюджетном негосударственном образовательном учреждении
«Академия талантов» Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2026

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в государственном бюджетном негосударственном общеобразовательном учреждении «Академия талантов» Санкт-Петербурга (далее – Положение) (далее – ГБНОУ «Академия талантов», «Академия талантов», Учреждение) разработано:

- в соответствии с Федеральными законами от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последними изменениями, вступившими в силу) и от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» (в последней редакции), а также «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с последними изменениями);

- во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № 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»;

- руководствуясь распоряжением от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года», распоряжением Комитета по образованию от 27.07.2020 № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт-Петербурга, 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», а также с учётом письма Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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») и письма Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»).

1.2. Положение определяет цели, задачи, формы и специфику наставничества, принципы формирования наставнических пар/групп, условия реализации наставничества и формы контроля за осуществлением наставничества в ГБНОУ «Академия талантов».

1.3. Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных и/или трудовых отношений по реализации наставничества.

2. Термины и определения

В данном Положении используются следующие термины и определения:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ГБНОУ «Академия талантов».

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

Наставничество – социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Наставничество для педагогических работников – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого.

Наставник педагогических работников – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

Наставляемый – человек, в отношении которого осуществляется наставничество; участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции. добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои затруднения. Наставляемый может быть определен термином «обучающийся», «ученик» или «подопечный».

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества, в том числе персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Молодёжный и детско-взрослый коллектив – сообщество обучающихся и работников «Академии талантов», 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.

Выпускник – выпускник Учреждения, который делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, и т.д.

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

Родитель/законный представитель – юридически значимый для несовершеннолетнего наставляемого взрослый, который может быть включён в программу наставничества (даже в качестве пассивного участника).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. **Целью** реализации наставничества в Учреждении является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого через систему:

- разносторонней поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся (наставничество с обучающимися, в том числе в молодёжном и детско-взрослом коллективе),

- непрерывного профессионального роста и самореализации педагогических работников, в том числе молодых/начинающих специалистов (наставничество с педагогическими работниками).

3.2. 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 обучающегося, поддержка его индивидуальной образовательной траектории;

- непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности;

- создание комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворённости своей деятельностью.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество в Учреждении организуется на основании приказа директора ГБНОУ «Академия талантов».

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.

4.3. Куратор программы наставничества назначается приказом директора Учреждения в соответствии с профессиональной подготовкой. В задачи куратора входят сбор заявлений и согласий, работа с базой наставников и наставляемых, при необходимости организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения), контроль за проведением всех этапов реализации программы наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг программы наставничества и получение обратной связи от её участников (далее – Программа).

4.4. Психолого-педагогическое сопровождение взаимодействия всех участников программы наставничества осуществляется педагогами-психологами Учреждения в течение периода её реализации и по запросу участников. В фокусе педагогов-психологов находятся личности наставника и наставляемого, определение их совместимости и психологическая поддержка потенциальных участников, которые по тем или иным причинам не сформировали пару или группу.

4.5. Разработка настоящих Положения, Программы и другой документации по запросу администрации осуществляется проектной группой. Состав проектной группы, а также его изменения утверждаются приказом директора ГБНОУ «Академия талантов».

4.6. Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками, администрацией, представителями организаций-партнёров, детских и молодёжных общественных объединений, родителями/законными представителями несовершеннолетних на основании информации о потребностях, обучающихся и педагогов при условии заполнения участниками заявления и согласия на обработку персональных данных.

4.7. **Наставляемыми могут быть:** обучающиеся по дополнительным общеразвивающим программам в возрасте от 9 до 18 лет с согласия родителей/законных представителей, все педагогические работники, включая молодых специалистов и педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.

4.8. Наставниками обучающихся (в том числе молодёжных и детско-взрослых коллективов) **могут быть:**

- педагогические работники Учреждения, предоставляющие наставляемым актуальную информацию, необходимую для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства;
- члены и участники детских и молодёжных общественных объединений, мотивированные помочь другим в образовательных, творческих, спортивных, профориентационных и адаптационных вопросах;
- выпускники ГБНОУ «Академия талантов», желающие поддержать своё Учреждение;
- родители (законные представители) обучающихся — активные участники образовательного процесса и совета родителей;
- успешные предприниматели, представители общественных организаций, а также объединений ветеранов труда, желающие передать свой опыт;
- представители физкультурно-спортивных организаций и иных организаций, деятельность которых основывается на традиционных российских духовно-нравственных ценностях.

4.9. Наставничество в молодёжном и детско-взрослом коллективе может быть реализовано как с наставником из числа участников молодёжного и детско-взрослого коллектива, так и с лицом, не являющимся его участником.

4.10. Наставниками педагогических работников выступают сотрудники Учреждения, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

4.11. К наставнической деятельности в роли наставников в ГБНОУ «Академия талантов» допускаются лица, соответствующие критериями отбора:

- измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности;
- наличие мотивации помогать другим в образовательных, творческих, спортивных, адаптационных и других вопросах;
- готовность разрабатывать индивидуальные образовательную, профессиональную траектории наставляемого на основе его интересов и потребностей;
- заинтересованность в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- личностный ресурс, необходимый для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- ресурс времени.

Дополнительные критерии отбора определяются проектной группой.

Наставник обучающихся должен соответствовать требованиям статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Если в течение учебного года наставник или наставляемый сменили должности, они не исключаются из программы наставничества. Выход из программы наставничества возможен по их письменному заявлению или по завершении реализации персонализированной программы наставничества для педагогических работников (подробнее см. пункты 5.10, 5.11).

4.13. Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворённости, повышения уровня владения компетенциями, достижений, значимых для ГБНОУ «Академия талантов», по результатам мониторинга, анализа индивидуального образовательного маршрута наставляемого и/или персонализированной программы и отчёта о работе наставника.

4.14. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе по результатам предварительных запросов на наставничество и собеседования при соответствии наставника критериям, указанным в Программе. Пары/группы утверждаются приказом директора Учреждения.

4.15. Базы наставников и наставляемых составляются при условии заполнения участниками согласия на обработку персональных данных в соответствии с требованиями Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (учитывая все дополнения и изменения, вступившие в силу с 2025 года). Педагогические работники ГБНОУ «Академия талантов» заполняют согласия на обработку персональных данных и на использование изображения гражданина при трудоустройстве.

4.16. Для участия в Программе заполняются согласия на обработку персональных данных и использование изображения гражданина родителями/законными представителями несовершеннолетних или учащимися, достигшими 16 лет, а также заявления (согласия на осуществление наставнической деятельности/закрепления наставника) всеми участниками наставнической деятельности.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Программа наставничества создаётся на каждый учебный год и включает в себя перечень форм, моделей и видов наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя из образовательных потребностей ГБНОУ «Академия талантов». Данные формы и схемы их реализации могут быть представлены на педагогическом, методическом советах, общем собрании трудового коллектива, встречах с общественностью, проектных сессиях и т.д.

5.2. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не должно превышать шесть человек.

5.3. Наставничество реализуется в следующих формах организации работы: индивидуальная форма («наставник – наставляемый») и коллективная форма («наставник - коллектив наставляемых», «коллектив наставников – наставляемый», «коллектив наставников - коллектив наставляемых»).

5.4. Для ГБНОУ «Академия талантов» актуальным остаются социальное и лидерское наставничество. Первый вид наставничества направлен на формирование гармоничной, всесторонне развитой личности и обмен ведущим опытом между организациями (не включая наставничество в молодёжном и детско-взрослом коллективе). Второй — связан с развитием лидеров коллективов, лидерских команд при помощи лидеров-наставников и их сообществ.

5.5. Виды наставничества педагогических работников, используемые в Учреждении:

- Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети, а также различные онлайн-сообщества и порталы. С помощью ИКТ происходит общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, взаимодействие со сторонними профессионалами.

- Наставничество в группе (групповое наставничество) – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

- Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, при котором наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей и задач, ориентированных на определенные краткосрочные результаты с перспективой на будущее.

- Реверсивное наставничество – наставничество, при котором профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых технологий обучения или программного обеспечения, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики обучения и воспитания детей.

- Ситуационное наставничество – вид наставничества, при котором наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

Главное – обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для подопечного.

- Скоростное консультационное наставничество - однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом) 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 наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

- Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.

5.6. Допускаются другие виды, типы и модели наставничества, если они не противоречат цели и задачам системы (целевой модели) и программы наставничества.

5.7. Основные рабочие мероприятия по реализации взаимодействия наставнической пары/группы (тандема):

- Организационная встреча наставника и наставляемого, обсуждение запросов, интересов и конкретизация направления наставничества;
- Встреча-планирование рабочего процесса, индивидуального образовательного маршрута наставляемого и/или персонализированной программы наставничества;
- Регулярные встречи наставника и наставляемого;
- Встреча-корректировка индивидуального образовательного маршрута наставляемого и/или персонализированной программы наставничества, анализ предварительных результатов работы наставнической пары/группы;
- Заключительная встреча наставника и наставляемого, подведение итогов участия в программе наставничества.

5.8. Количество и формат встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи-планирования, но не реже 1 раза в месяц.

5.9. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого и персонализированная программа наставничества согласуются с куратором.

5.10. Наставник имеет право отказаться от осуществления им наставничества, предупредив об этом куратора не менее чем за три рабочих дня.

5.11. Наставник досрочно освобождается от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора Учреждения в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- письменного мотивированного ходатайства обучающихся ГБНОУ «Академия талантов»;
- производственной необходимости по месту работы наставника, по иным уважительным причинам личного характера либо причинам, предусмотренным трудовым законодательством.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Под мониторингом эффективности реализации программы наставничества понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о ней и/или отдельных её элементов.

6.2. Мониторинг проводится куратором не менее 2 раз за период наставничества. Результаты используются при составлении аналитических отчётов по реализации программы наставничества в Учреждении.

6.3. Проведение мониторинга заключается в:

- 1) оценке мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов;
- 2) оценке эффективности реализации Программы.

6.4. Наставник также оценивает профессиональный рост и динамику образовательных результатов своего подопечного не менее 1 раза за полугодие в любом формате.

6.5. Оценка качества реализации программы наставничества в ГБНОУ «Академия талантов» направлена на:

- изучение (оценку) сильных и слабых сторон Программы, качества совместной работы пар/групп посредством проведения куратором SWOT-анализа¹;
- выявление соответствия условий реализации Программы требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;
- оценку качества реализации Программы, которая осуществляется на основе анкет удовлетворённости наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ГБНОУ «Академия талантов». Данные анкеты заполняются на заключительном этапе Программы.

6.6. Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные (данные включённого наблюдения, отзывы участников наставнической деятельности и др.).

6.7. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника.

В период завершения Программы или окончания срока персонализированной программы наставничества наставник оформляет отчёт, в котором отмечает успехи, достигнутые подопечным за весь период наставнического взаимодействия.

6.8. В целях обеспечения открытости реализации целевой модели наставничества на официальном сайте Учреждения <https://academtalant.kobr.gov.spb.ru/> (<https://academtalant.ru/about/mentorship/> – тематический раздел о наставничестве) размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- Нормативные документы, регламентирующие наставничество в ГБНОУ «Академия талантов»;
- Методические материалы;
- Контактная информация куратора;
- Перечень организаций-партнёров, участвующих в реализации программы наставничества ГБНОУ «Академия талантов» (если есть);
- Анонсы мероприятий, информация о проектах, проводимых в рамках Программы.

7. Обязанности и права куратора

7.1. Обязанности куратора:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- координация работы по разработке локальных актов по направлению «наставничество»: Положение, ежегодная программа наставничества ГБНОУ «Академия талантов»; подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору Учреждения;
- контроль мероприятий в рамках утверждённой программы наставничества и обеспечение их посещения участниками;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества Программы, прохождения индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых, освоение персонализированных программ;

¹ Метод комплексной оценки факторов, включающих в себя сильные и слабые стороны организации процесса, возможности и угрозы внешней среды.

- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения системы (целевой модели) наставничества по запросам органов управления образованием;
- получение обратной связи от всех участников Программы (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение опыта осуществления наставнической деятельности в ГБНОУ «Академия талантов», участие в распространении положительного опыта.

7.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные образовательные маршруты наставляемых, персонализированные программы наставничества педагогических работников, отчёты, заявления, согласия, заполненные анкеты, заявки) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки качества наставнической деятельности) от участников Программы;
- организовывать сбор данных о наставниках и наставляемых через доступные источники;
- инициировать мероприятия в рамках реализации Программы;
- принимать участие в организации взаимодействия наставнических пар/групп;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ГБНОУ «Академия талантов», сопровождающие наставническую деятельность;
- вносить на рассмотрение директору Учреждения предложения о поощрении участников Программы при достижении показателей эффективности системы (целевой модели) и программы наставничества.

8. Обязанности и права наставника

8.1. Наставник обязан:

- знать требования действующего законодательства Российской Федерации в сфере образования, ведомственных нормативных правовых актов, Устава ГБНОУ «Академия талантов», настоящего Положения, программы наставничества и Положения о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам Учреждения;
- разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный образовательный маршрут и/или персонализированную программу наставничества (для педагогических работников);
- проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным образовательным маршрутом и/или персонализированной программой наставничества в различных формах (встречи, практикумы, инструктажи, мастер-классы и т.п.), контролировать его самостоятельную работу и динамику полученных результатов;
- принимать участие в мониторинге программы наставничества;
- 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;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его к развитию, саморазвитию и качественному выполнению должностных обязанностей;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- подводить итоги Программы, формировать отчёт о проделанной работе, вносить предложения по повышению качества реализации наставничества.

8.2. Права наставника:

- получать организационно-методическую поддержку и психолого-педагогическое сопровождение;
- проходить обучение и посещать мероприятия, направленные на личностный и профессиональный рост;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием несовершеннолетних наставляемых, повышением уровня компетентности педагогических работников;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и организацию осуществления наставничества в Учреждении;
- участвовать в профессиональных конкурсах различного уровня по направлению «наставничество».

9. Обязанности и права наставляемого

9.1. Обязанности наставляемого:

- знать требования действующего законодательства Российской Федерации в сфере образования, ведомственных нормативных правовых актов, Устава ГБНОУ «Академия талантов», настоящего Положения и программы наставничества;
- разрабатывать совместно с наставником свой индивидуальный образовательный маршрут и/или персонализированную программу наставничества (для педагогических работников);
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с прохождением индивидуального образовательного маршрута и/или персонализированной программы, учиться у него практическому решению поставленных задач, развивать гибкие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения учебных/рабочих задач);
- сообщать наставнику о трудностях, возникающих в процессе наставнического взаимодействия;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учёбе/работе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества ГБНОУ «Академия талантов».

9.2. Права наставляемого:

- получать организационно-методическую поддержку и психолого-педагогическое сопровождение;
- вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору программы наставничества;
- пользоваться имеющимися в ГБНОУ «Академия талантов» ресурсами, обеспечивающими прохождение индивидуального образовательного маршрута и/или персонализированной программы;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с прохождением индивидуального образовательного маршрута и/или персонализированной программы;
- запрашивать интересующую его информацию;
- участвовать в профессиональных конкурсах и других мероприятиях по направлению «наставничество».

10. Формы поощрения участников программы наставничества

10.1. В ГБНОУ «Академия талантов» существуют следующие формы поощрения участников программы наставничества:

- ежемесячная денежная надбавка педагогическим работникам, выполняющим функции наставника (в соответствии с коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом, Положением о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам);
- организация и проведение в ГБНОУ «Академия талантов» семинаров, форумов, конференций с тематическими секциями по направлению «наставничество»;
- выдвижение лучших наставников на профессиональные конкурсы и мероприятия регионального и всероссийского уровней;
- награждение сертификатами, благодарственными письмами и благодарностями директора ГБНОУ «Академия талантов»;
- награждение благодарственными письмами по месту работы наставника или учёбы наставляемого (для приглашённых участников из других организаций);
- результаты наставничества с педагогическими работниками могут быть учтены как дополнительные сведения, характеризующие профессиональную деятельность при аттестации на квалификационную категорию.

10.2. Директор ГБНОУ «Академия талантов» вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития института наставничества и повышения его эффективности.

11. Документы, регламентирующие наставничество в Учреждении

К документам, регламентирующим деятельность участников, относятся:

- Положение о наставничестве в государственном бюджетном нетиповом образовательном учреждении «Академия талантов» Санкт-Петербурга;
- Программа наставничества государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Академия талантов» Санкт-Петербурга на 2026-2027 учебный год, включая план реализации системы (целевой модели) наставничества («дорожная карта»);
- Приказы о назначении куратора, об организации системы (целевой модели) наставничества, утверждении локальных актов, формировании наставнических пар.