

Принято
на педагогическом совете
протокол № 01 от 27.08.2025 г

Утверждаю
приказ № 35.18 от 28.08.2025 г

Директор школы



С.Е.Кобрина

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ муниципального казённого общеобразовательного учреждения Гришинской основной общеобразовательной школы

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Концепцией развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утв. распоряжением правительства РФ от 21 мая 2025г. № 1264 - р

2. Основные понятия и термины

- 2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве; "наставничество" социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей.
- 2.2. Наставляемый - человек, в отношении которого осуществляется наставничество, 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.
- 2.3. Наставник - носитель значимого опыта в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого.
- 2.4. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 2.5. Иные понятия, используемые в настоящем Положении, употребляются в значениях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Цели и задачи наставничества

- 3.1 Целью наставничества в школе является:

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования, студентов и молодых специалистов.

~ 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, 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.

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

~ реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в наставничестве;

~ обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования;

~ 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 профессиональной деятельности;

~ создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого; повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворенности своей деятельностью;

~ инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

~ осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

~ создание условий для привлечения в качестве наставников и наставляемых ветеранов боевых действий, в том числе лиц, принимавших участие в специальной военной операции.

4. **Организационные основы наставничества**

4.1. Основными принципами системы наставничества являются:

~ принцип *научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

~ 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;

~ принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

~ 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;

~ принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

~ принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

~ 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;

~ принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

~ 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.

4.2. Наставничество реализуется в следующих формах: индивидуальная форма (“наставник - наставляемый”); коллективная форма (“наставник коллектив наставляемых” – “коллектив наставников наставляемый” – “коллектив наставников – коллектив наставляемых”).

4.3. В школе применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «старший методист – педагог», «старший методист - администратор», «педагог – студент», и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

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

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

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

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

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

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками,

объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

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

4.4. Методы наставничества:

- ~ интерактивные (беседа, диалог, дискуссия);
- ~ проблемный и проектный;
- ~ мастер-класс;
- ~ демонстрация действий и поведения;
- ~ наблюдение и анализ образовательной деятельности наставника;
- ~ анализ практических ситуаций.

4.5. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

- ~ проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого;
- ~ проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого;
- ~ проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым;
- ~ регулярные встречи наставника и наставляемого;
- ~ проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

4.6. Реализация наставничества осуществляется в течение учебного года.

4.7. Обязанности наставника:

- ~ знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных и локальных нормативных актов, Устава школы;
- ~ разработать совместно с наставляемым план 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, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее;
- ~ предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия;
- ~ не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- ~ оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- ~ личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- ~ подводить итоги наставнической программы.

4.8. Права наставника:

- ~ вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- ~ защищать профессиональную честь и достоинство;
- ~ знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- ~ проходить обучение с использованием федеральных программы, программ школы наставничества;
- ~ получать психологическое сопровождение;
- ~ участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

4.9. Обязанности наставляемого:

- ~ знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных и локальных нормативных актов, Устава школы;
- ~ разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- ~ выполнять этапы реализации программы наставничества.

4.10. Права наставляемого:

- ~ вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- ~ выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- ~ рассчитывать на оказание психологического сопровождения;
- ~ участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
- ~ защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

▶ ■■□□■ Механизмы мотивации и поощрения наставников:

- ~ мероприятия по популяризации роли наставника;
- ~ организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- ~ выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- ~ представление лучших наставников к награждению;
- ~ создание на сайте методической копилки с программами наставничества;
- ~ предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

5. Организация наставничества в сфере труда

- 5.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
- 5.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместители директора школы.
- 5.3. Реализация наставничества происходит с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 5.4. Наставляемыми могут быть педагоги:
 - студенты и молодые специалисты;
 - находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- 5.5. Наставниками могут быть:
 - педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
 - ветераны педагогического труда.
- 5.6. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: студентов, педагогов.
- 5.7. Наставничество в сфере труда выполнение работником на основании его согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в

овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору.

- 5.8. Наставничество в сфере труда реализуется в следующих формах: индивидуальная форма ("наставник - наставляемый"); коллективная форма ("наставник коллектив наставляемых" - "коллектив наставников наставляемый" - "коллектив наставников - коллектив наставляемых").
- 5.9. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.
- 5.10. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.
- 5.11. Наставничество в сфере труда регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями.
- 5.12. Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам общеобразовательных организаций
- 5.13. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере .
- 5.14. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а директор общеобразовательной организации – досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

6. Наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе

- 6.1. Целью наставничества в молодежном 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.
- 6.2. Наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе осуществляется на основе следующих принципов:
 - индивидуальный подход, в том числе учет особенностей личности, потребностей и обстоятельств жизни каждого наставляемого;
 - добровольность, в том числе участие наставников наставляемых на добровольной основе;
 - конфиденциальность, в том числе соблюдение прав наставляемых на защиту их личной информации;
 - профессионализм, в том числе обеспечение наставников необходимыми знаниями и навыками для работы с наставляемыми;
 - гуманность и уважение, в том числе отношение к наставляемому как к личности, уважение его прав, достоинства и интересов;
 - системность, в том числе взаимодействие всех участников системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних для достижения максимального эффекта;
 - профилактическая направленность, в том числе акцент на предотвращение правонарушений и антисоциального поведения, а не только на реагирование на уже возникшие проблемы.

6.3. При реализации наставничества в молодежном и детско-взрослом коллективе в качестве наставников привлекаются следующие граждане Российской Федерации: участники молодежного 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, включенные в формируемый в соответствии с пунктом 2 статьи 8² Федерального закона "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних" реестр наставников, привлекаемых для осуществления индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетними, которые состоят на различных видах профилактического учета в органах и учреждениях системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

6.4. Одной из ключевых целей развития наставничества для несовершеннолетних, в отношении которых осуществляется индивидуальная профилактическая работа, является создание эффективных механизмов взаимодействия всех участников системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, включая наставников, организации, осуществляющие образовательную деятельность, некоммерческие организации, организации, участвующие в деятельности по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, а также других участников, задействованных в системе профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

Такое взаимодействие направлено на обеспечение комплексного подхода к решению проблем несовершеннолетних, объединение усилий всех заинтересованных сторон и создание единого пространства поддержки, способствующего успешной социализации, реабилитации и интеграции подростков в общество, в соответствии с Федеральным законом "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних".

6.5. В наставничество в отношении детей, находящихся в трудных жизненных ситуациях, вовлечен ряд институтов гражданского общества, но важны прежде всего позитивный образ и ролевая модель самого наставника, гражданина и патриота России, человека, имеющего опыт, достижения и заслуги.

В связи с этим значимой задачей является создание условий для привлечения в качестве наставников (в том числе для несовершеннолетних) ветеранов боевых действий, а также лиц, принимавших участие в специальной военной операции.

Наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе может быть реализовано как с наставником из числа участников молодежного и детско-взрослого коллектива, так и с наставником, не являющимся участником молодежного и детско-взрослого коллектива.

7. Иные виды наставничества

7.1. К иным видам наставничества относятся:

лидерское наставничество;
социальное наставничество;
другие виды наставничества.

Лидерское наставничество связано с развитием лидеров коллективов, лидерских команд при помощи лидеров-наставников и их сообществ.

Социальное наставничество направлено на формирование гармоничной, всесторонне развитой личности и обмен ведущим опытом между организациями (не включая наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе) и может быть реализовано в таких сферах, как общественная сфера и некоммерческий сектор, образование, здравоохранение, культура и искусство, физическая культура и спорт, военное дело и др.

8. Мониторинг и оценка результатов реализации наставничества.

- 8.1. Мониторинг процесса реализации наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.
 - 8.2. Мониторинг наставничества состоит из двух основных этапов:
 - оценка качества процесса реализации наставничества;
 - оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- ←■ ■ Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
 - ←■ ■ ► В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.